Plateforme revendicative de la FSU-SNUipp Hors de France
Année 2023-2024

SOMMAIRE

1- L'enseignement français à l'étranger p2

a. L'AEFE : un établissement public affaibli p2
b. La Mission Laïque Française p2
c. Établissements homologués p3

2- Politique éducative p3

a. L'école maternelle p3
b. Prise en charge de la difficulté scolaire p3
c. Prise en charge des situations de handicap p4
d. Améliorer les conditions de travail des élèves et des enseignants p4
e. Ouvrir les établissements à la langue et la culture du pays d'accueil p6
f. Rythmes scolaires p7

3- Le fonctionnement de l'école p7

a. Place du 1er degré dans un établissement français à l'étranger (et au sein de l'Agence) et fonctionnement des instances p7
b. Établissements conventionnés, relations avec les comités de gestion p8
c. Direction d'école p8
d. Animation pédagogique – Formation continue p8
e. Organisation du service et horaires p9
f. Évaluations p10

4- La situation des personnels p10

a. AEFE p10

- ➔ Contrats locaux p10
- ➔ Détachés sur postes d'enseignement p11
- ➔ Détachés sur poste d'encadrement et de formation p14
- ➔ Formation p15
- ➔ Evaluations et carrière p15
- ➔ Droit syndical p15

b. MLF et OSUI p16

c. Pour toutes et tous : les retraites p17

En conclusion... p18

1- L'enseignement français à l'étranger

a- L'AEFE : un établissement public affaibli

Défendre et renforcer le service public de l'enseignement français à l'étranger !

L'Etat doit donner au réseau AEFE les moyens de ses ambitions.
L'Etat **doit se réengager** et alléger les coûts de fonctionnement des établissements par :

La prise en charge intégrale des projets immobiliers des EGD pour enrayer la hausse des frais de scolarité;
Renforcement du rôle central de l'AEFE comme seul opérateur public
Remise en cause du doublement du nombre d'élèves
Contrôle des critères d'homologation et ajout d'un volant RH sur le respect des droits des personnels : droit syndical, droit du travail …
Limitation du développement des établissements partenaires
Maintien et développement des postes de détachés dans les EGD et conventionnés
La création d'emplois nécessaires aux besoins du réseau et à la résorption des Titulaires Non Détachés **en abandonnant la contrainte du plafond d'emplois**
L'autorisation de tous les détachements afin de pourvoir les postes de l'AEFE

Augmentation du budget de l'opérateur public afin de prendre en charge tous les éléments de rémunération **la prise en charge intégrale des rémunérations (traitements et indemnités)** des détachés sur poste d'enseignement et des cotisations patronales pour **pensions civiles** des détachés ;

L'Etat doit assurer la solidarité et l'équité :

- **en augmentant l'enveloppe de l'aide à la scolarité à la hauteur des besoins réels constatés.**

La réforme du système des bourses ne devrait en aucun cas affecter la valeur des quotités servies aux familles et il est anormal que les familles boursières à 100% soient les premières victimes de la politique actuelle de restrictions : la gratuité de la scolarité doit bénéficier à ceux qui en ont le plus besoin;

- **en résorbant la précarité** sous toutes ses formes: **amélioration de la situation des recrutés locaux,** développement des possibilités de formation, possibilité pour les PDL ayant au moins deux ans d'ancienneté d'enseignement à temps plein et lauréats du CRPE, d'obtenir un poste de résident dès leur titularisation**, résorption des TND**…

L'AEFE ne doit pas en outre reléguer au deuxième rang la mission éducative: la gestion du patrimoine immobilier ne peut être la préoccupation première d'un établissement d'état chargé de l'enseignement. Les intérêts des élèves et du personnel doivent être davantage pris en compte dans les décisions budgétaires de l'Agence.

b- La Mission Laïque Française

La Mission Laïque Française, association dont le réseau d'établissements se distingue par une « culture d'entreprise » qui entre en contradiction avec la mise en œuvre des valeurs qui ont présidé à sa création.

La FSU-SNUipp tente de maintenir le dialogue social dans les établissements et de préserver les acquis des personnels tout en revendiquant de nouvelles avancées afin d'aligner au mieux le droit des personnels sur ceux de l'AEFE et des collègues en France.

La MLF doit :

- garantir **l'équité et la transparence** du recrutement et des opérations de gestion des personnels: la FSU-SNUipp demande que la communication et la concertation soient maintenus avec le siège de la MLF et localement avec les chefs d'établissement;
- revenir sur sa décision de supprimer les CCP, seule instance de dialogue social entre les OS et le siège de la MLF;
- assurer **des droits syndicaux plus étendus:** en particulier le droit à l'information syndicale et l'attribution de décharges aux organisations syndicales représentatives dans ses établissements;
- Renforcer les droits des personnels sans se retrancher derrière le droit local.

c- Etablissements homologués dits "partenaires"

Le MEN doit imposer des conditions plus strictes et publier un cahier des charges sur l'ensemble des conditions d'homologation, en particulier sur le versant RH :

- les conditions d'emploi
- le respect des obligations de service
- le respect des droits des personnels

lors du détachement d'enseignants fonctionnaires.

En outre, l'AEFE doit assurer un suivi régulier de l'homologation et les établissements partenaires doivent payer leur part des pensions civiles des détachés.

2- Politique éducative

Assurer la réussite de tous les élèves !

La FSU-SNUipp est porteuse d'un projet pour l'école fondé sur la réussite de tous. La lutte contre l'échec scolaire nécessite un investissement budgétaire ambitieux qui permette de baisser les effectifs des classes, d'améliorer les remplacements, de travailler en groupe, de poursuivre les fonctionnements impliquant plus de maîtres que de classes. Le métier d'enseignant est avant tout un métier de conception qui nécessite une formation initiale et continue de qualité en lien avec la recherche pédagogique et davantage de temps pour travailler en équipe.

a- L'école maternelle

La FSU-SNUipp réaffirme l'importance et la spécificité de l'école maternelle, son rôle dans l'apprentissage de la langue française et l'accès aux apprentissages. Il demande :

- le maintien ou l'ouverture des classes de petites sections afin de scolariser le plus grand nombre d'élèves dès 3 ans;
- Des effectifs réduits, des locaux et du mobilier adapté, et un encadrement de qualité (une ASEM formée par classe) quel que soit le niveau de classe.

b- Prise en charge de la difficulté scolaire

La FSU-SNUipp se réjouit de la mise en place de l'Observatoire des élèves à besoins éducatifs particuliers (OBEP) .
Il souhaiterait que cette nouvelle instance ne soit pas une coquille vide et débouche sur:

- la mise en place d'un véritable dispositif d'aide aux enfants en difficultés, disposant des compétences, qualifications et moyens nécessaires;
- une meilleure utilisation des ressources locales, le cas échéant;
- la création de postes d'enseignants spécialisés partout où ils s'avèrent nécessaires;
- une formation ciblée sur la prise en charge des EBEP pour les enseignant-es et les AESH.

Parfois en situation de "langue étrangère" pour des élèves non francophones (y compris de nationalité française), l'apprentissage et la maîtrise du français reste un objectif fondamental.

La FSU-SNUipp demande :

- la mise en place de dispositifs adaptés ciblant les difficultés linguistiques en priorité (français langue de scolarisation, FLE, prise en compte du nombre d'élèves allophones par classe et meilleures répartitions;
- la poursuite de l'utilisation du temps des maîtres libérés par les langues en maître d'appui (travail en groupe de besoin, en demi-groupes, co intervention...), les classes pouvant alors sur ce temps disposer d'un dispositif de type « plus de maîtres que de classes ».

c- Prise en charge des situations de handicap

La FSU-SNUipp se réjouit de la mise en place de l'Observatoire des élèves à besoins éducatifs particuliers (OBEP) . Il souhaiterait que cette nouvelle instance ne soit pas une coquille vide et débouche sur un état des lieux sur la mise en place de la loi de 2005 sur le handicap dans les établissements français à l'étranger.

La scolarisation légitime de ces élèves nécessite de réels moyens matériels et humains :

- par des formations adaptées pour les personnels qui scolarisent des élèves en situation de handicap;
- par la mise en place de convention d'intégration et de recrutement d'Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap;
- par la prise en charge financière plus complète par l'AEFE du salaire des AESH, qui sont, sauf si appui par bourses, trop souvent à charge des familles ;
- par l'adaptation des locaux scolaires;
- la création d'une MDPH spécifique pour faciliter le traitement des demandes de prise en charge émanant des établissements français de l'étranger.

d- Améliorer les conditions de travail des élèves et des enseignants

La mise en œuvre d'une politique éducative ambitieuse doit également s'attacher à proposer des conditions de travail et d'études décentes, qu'il convient d'améliorer dans de nombreux établissements à l'étranger

La FSU-SNUipp demande :

- la réduction des effectifs dans les classes en fonction des niveaux d'enseignement sans dépasser un maximum de 25 élèves par classe;
- que la taille des locaux scolaires et des classes soit mise en rapport aux effectifs et aux besoins des élèves (au minimum 1,5 m^2 par élève);
- des équipements informatiques et multimédias récents, en bon état de marche et en nombre suffisant pour tous les élèves;
- des installations sportives équipées et disponibles pour le premier degré et des espaces suffisants pour pouvoir assurer l'enseignement de l'EPS à l'école par tout temps.

Commission Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail

La CHSCT doit être consultée sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail. Cela peut aller d'un déménagement, de la construction d'une école à une réforme

globale. La CHSCT est également compétente à l'égard des personnels. La mention « conditions de travail » ajoute une compétence majeure qui porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière…), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail ou l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail. Elle peut proposer par ailleurs des actions de prévention du harcèlement au travail.

La FSU-SNUipp exige que les CHSCT des établissements en gestion directe et des établissements conventionnés soient réunies régulièrement conformément aux textes des instances. Ils doivent par ailleurs être créés dans les établissements partenaires.

La FSU-SNUipp a obtenu :

- la définition et la composition dans la circulaire instances AEFE des commissions hygiène sécurité et conditions de travail spécifiques, se réunissant au moins 2 fois par an;
- L'insertion dans la circulaire instances de l'AEFE d'une mention explicitant la saisine possible de la F3SCT de l'Agence en cas d'impossibilité à trouver une solution locale;.
- Qu'un guide soit rédigé en collaboration avec les organisations syndicales sur la gestion des conflits à destination des chefs d'établissements.

La FSU-SNUipp revendique

- la création d'une CHSCT central compétent pour les personnels détachés à la MLF;
- l'obligation pour tous les établissements du réseau MLF de disposer d'un comité hygiène et sécurité se réunissant au moins deux fois par année civile;
- L'obligation inscrite dans les critères d'homologation de la création d'un CHSCT dans les établissements partenaires.

Mais si sur des questions de sécurité et de construction, ce sont les textes locaux qui s'appliquent, les problématiques de condition de travail débordent largement dans les établissements français à l'étranger le simple cadre local. Celles liées au harcèlement en particulier ne devraient pas relever des simples comités « locaux » éventuels. Les personnels travaillant à l'étranger doivent pouvoir en cas de besoin interpeller l'instance centrale sur des problématiques individuelles liées aux conditions de travail.

Le vote unanime et répété en CT de l'ensemble des organisations syndicales, demandant l'élargissement du champ des compétences du CHSCT au-delà des personnels de la centrale, a été entendu puisque le CHSCT central peut se prononcer sur des affaires qui n'auront pas été traitées au plan local. Sur proposition de la commission locale, le président saisira le CHSCT central de l'AEFE de toute question nécessitant une expertise particulière et/ou ne pouvant être traitée localement.

La FSU-SNUipp demande à tous les personnels de l'étranger de faire remonter tous les dossiers de situations non résolues localement en direction du CHSCT de l'Agence.

Il revendique également :

- la mise en place urgente d'un plan de prévention des risques à l'étranger;
- élaborer une charte des bonnes pratiques en matière de temps de travail;
- communiquer un vademecum des bonnes pratiques numériques;
- former les personnels d'encadrement sur la question des risques psychosociaux et le stress au travail;
- la mise en place d'une formation pour aider, accompagner et contrôler l'efficacité de l'encadrement dans la gestion et la prévention des situations de harcèlement;
- communiquer aux personnels adresses référentes: psychologues et médecins du MEAE compétents pour leur apporter aide si nécessaire;
- la possibilité pour les collègues en difficultés de s'adresser au médecin du travail du MEAE;

- la mise en place d'une vraie médecine de prévention par la désignation de médecins de référence à même d'assurer le suivi médical de tous les personnels et l'instauration d'une visite médicale annuelle pour ceux-ci: il est inadmissible qu'un métier dont les agents sont en contact avec des enfants ne puisse bénéficier d'une médecine du travail proche et efficace.

e- Ouvrir les établissements à la langue et la culture du pays d'accueil

➔ Filières bilingues

Pour la FSU-SNUipp il importe que la spécificité des établissements français à l'étranger constitue un enrichissement du contenu de l'enseignement pour tous nos élèves, et non un simple label promotionnel.
La FSU-SNUipp demande de généraliser sur ces filières la concertation avec toute la communauté éducative bien en amont de la mise en place des projets

La FSU-SNUipp demande de:

- privilégier les filières bilingues associant français et langue du pays;
- ne mettre en place des doubles filières (bilingues/non bilingues) que lorsque cela est vraiment nécessaire;
- mettre en place systématiquement des stages de formation bien en amont des projets bilingues avec les enseignants de langue et de français;
- associer les enseignants à l'élaboration du projet.

Il est nécessaire que l'AEFE assure un suivi de la mise en place de ces filières, en dresse un bilan et mutualise les résultats et les expériences.

➔ Projets plurilingues

Concertation professeurs de langue/ professeurs de français :

Les nouvelles directives concernant le temps de service des enseignants donnent de nouvelles possibilités aux équipes : l'heure de concertation supplémentaire mise à disposition dans le cadre de la mise en place des activités pédagogiques complémentaires (APC) peut être mise à profit d'un projet linguistique dans le cadre du projet d'école si cela émane de la volonté des équipes pédagogiques.

La FSU-SNUipp continue cependant à réclamer:

- la banalisation de plus d'heures par semaine sur le temps de travail des enseignants pour harmoniser les pratiques, élaborer des projets communs, préparer le travail en doublette ou en Enseignement d'une Matière Intégré à une Langue Étrangère (EMILE/CLIL), élaborer des outils;
- La réduction du temps de travail des professeurs de langue au primaire dans le cadre d'un projet plurilingue à 18 heures afin qu'ils puissent accomplir efficacement leur tâche sur plusieurs classes (rencontres avec les parents, corrections, préparations, formation).

➔ Dispositifs pédagogiques

Dans tous les cas de figure, la FSU-SNUipp demande:

- la généralisation du fonctionnement en groupes réduits à tous les niveaux d'enseignement;
- une réflexion avec l'Inspection Générale pour adapter, voire alléger, les programmes à la réalité de l'enseignement français à l'étranger.

La qualité d'un établissement ne saurait se mesurer au nombre de langues étrangères enseignées, ni la réussite scolaire au nombre d'heures hebdomadaires imposées à nos élèves. Une véritable réflexion doit être menée sur ces aspects.

f- Rythmes scolaires

La FSU-SNUipp revendique des rythmes scolaires adaptés à l'âge de nos élèves en évitant la surcharge systématique des horaires hebdomadaires (langues vivantes, double cursus ...).

Suite aux directives antérieures du MEN sur les rythmes et des nouvelles consignes d'application contradictoires, une réflexion devrait avoir lieu dans tout le réseau AEFE et MLF concernant en particulier la durée de la journée scolaire et la pause méridienne.

La FSU-SNUipp demande donc:

- un état des lieux des rythmes scolaires à l'étranger (journalier/ hebdomadaire/ annuel);
- une réflexion approfondie sur l'organisation de la semaine et des rythmes scolaires de la part des services pédagogiques de l'AEFE et de la MLF, avec l'ensemble des partenaires concernés, pour mieux définir les priorités en la matière et produire de vrais textes de référence à ce sujet;
- un vrai débat dans chaque conseil d'école et conseil d'établissement visant à alléger réellement la journée de l'élève, compte tenu des contraintes locales (circulation, restauration, températures, éloignement par rapport à l'école, possibilité de garde des enfants) spécifiques à chaque ville et à chaque pays.

3- Le fonctionnement de l'école

a- Place du 1er degré dans un établissement français à l'étranger (et au sein de l'Agence) et fonctionnement des instances

La FSU-SNUipp s'est battue pour que les personnels du primaire, ainsi que les parents d'élèves, soient représentés au sein de tous les établissements.

La FSU-SNUipp demande que soit respectée strictement la circulaire AEFE sur le fonctionnement des instances et exige en particulier :

- le respect des délais réglementaires dans la communication des documents préparatoires aux différentes instances;
- des ordres du jour écrits en préalable aux réunions des instances et la production de procès verbaux
- le respect des attributions du conseil des maîtres et de ses décisions ainsi que celles du conseil d'école;
- dans chaque conseil d'établissement, des représentants des personnels du 1er degré élus démocratiquement;
- une présentation détaillée et clairement expliquée du budget des établissements de l'AEFE et de la MLF au Conseil d'Établissement;
- le respect par l'AEFE et la MLF des décisions votées en Conseil d'Établissement.

La FSU-SNUipp Hors de France saisira toutes les occasions (réunions d'information syndicale, stages syndicaux) pour informer et former les collègues à la connaissance du fonctionnement des instances.

b- Etablissements conventionnés, relations avec les comités de gestion

Les critères de conventionnement et d'homologation des établissements doivent prendre en compte les exigences de bonne gestion (certification des comptes) comme de respect des 10 recommandations de l'AEFE en matière de recrutement, carrière, droits des contrats locaux.

Respect des nouvelles directives validées par le Conseil d'administration du 6 juin 2012 (Réunir annuellement un comité de gestion « extraordinaire » élargi à l'ensemble des composantes de la communauté scolaire)

c- Direction d'école

La FSU-SNUipp insiste sur les responsabilités spécifiques de la direction d'école à l'étranger, la nécessité de privilégier le dialogue au sein des équipes pédagogiques et la formation de nos collègues directeurs.

Il est important de rappeler leurs missions d'animateurs de l'équipe pédagogique : confrontés à la lourdeur des tâches administratives, ils sont trop souvent conduits à s'éloigner des préoccupations pédagogiques, sous la pression des organismes gestionnaires et de leur hiérarchie.

Les directeurs sont des collègues à part entière qui bénéficient des mêmes droits que leurs collègues adjoints (en particulier le droit de grève) et sont partie prenante de l'équipe. Ils ne constituent en aucun cas des supérieurs hiérarchiques. La première mission des directeurs devrait être de fédérer l'équipe des enseignants du premier degré.

Les directeurs restent des interlocuteurs essentiels qui doivent faire, si nécessaire, le lien entre collègues et familles, dans la neutralité et le respect de chacun. Ils se doivent aussi de représenter au mieux les collègues auprès du chef d'établissement quand il y en a un et faire respecter les décisions des conseils des maîtres.

La FSU-SNUipp demande que les missions du directeur à l'étranger soient redéfinies en insistant sur leur rôle de :

- médiateur essentiel au sein de la communauté éducative pour le premier degré;
- soutien des projets des collègues (accompagnement et implication financière) et animation de l'équipe pédagogique.

La FSU-SNUipp demande en outre :

- la reconnaissance à part entière par le MENJ, pour l'inscription sur les listes d'aptitude, des fonctions exercées comme directeur à l'étranger pour l'obtention d'un poste de directeur en France;
- que leur mission de formation des personnels de droit local soit encadrée par des textes spécifiques.

d- Animation pédagogique – Formation continue

Le recrutement par l'AEFE de maîtres formateurs en établissement (EMFE) et des Conseillers Pédagogiques doit répondre avant tout aux demandes formulées par les équipes enseignantes.

La FSU-SNUipp demande que leurs interventions se concentrent sur les élèves, les enseignants de leur école, l'appui aux projets des équipes.

La FSU-SNUipp revendique également une vraie formation pour les contrats locaux avec suffisamment de personnels rémunérés dans ce but.

La FSU-SNUipp demande :

- des cellules de formation continue dans tous les établissements;
- une désignation démocratique des représentants des enseignants à la cellule de formation continue;
- plus de transparence dans les critères d'attribution des stages de formation continue, qui doivent être bien définis par les cellules de formation;
- le respect des choix de stage dans le plan de formation et une attention accrue sur la qualité des intervenants;
- le maintien de formations destinées aux personnels titulaires détachés;
- le maintien de formations en présentiel;
- le respect du droit à la formation sur le temps de travail;
- un strict cadrage du rôle d'accompagnant-e pédagogique.

e- Organisation du service et horaires

À l'étranger, la FSU-SNUipp exige l'application stricte de la circulaire Education Nationale n° 2013-019 du 4-2-2013 qui fixe le temps de service des enseignants face aux élèves à 24 heures hebdomadaires plus une heure d'Activités Pédagogiques Complémentaires en groupes restreints. En ce sens, la FSU-SNUipp a aussi contribué à ce que soit clarifiée la circulaire portant sur les obligations de service des agents détachés à l'AEFE. Il rappelle en particulier qu'au delà de ces 25 heures, du temps réglementaire d'accueil de dix minutes avant chaque demi journée et des horaires fixés pour les deux heures de concertation et préparation restantes, il n'existe pas d'obligation pour les enseignants du premier degré à être présents dans les locaux scolaires, ni à surveiller les sorties en supplément. En outre, la FSU-SNUipp rappelle que les enseignants n'ont pas non plus à assurer des remplacements à la sauvette des collègues absents.

La FSU-SNUipp rappelle aussi que c'est aux équipes de proposer l'utilisation des 48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des PPS (projets personnalisés de scolarisation pour les élèves porteurs de handicap).

La FSU-SNUipp appelle les conseils des maîtres à intervenir sur :

- les besoins en temps pour le travail en équipe;
- les besoins de formation continue sur le temps scolaire;
- les modalités de rencontres avec les parents;
- les besoins de l'école en maîtres supplémentaires, personnels spécialisés, pour permettre une réelle prise en charge de la difficulté des élèves, sur le temps scolaire;
- le décompte précis des 108 heures.

La FSU-SNUipp réclame une heure de plus de concertation hebdomadaire et donc une réduction supplémentaire d'une heure du temps face aux élèves, le temps institutionnel de concertation ne s'avérant pas actuellement suffisant.

La FSU-SNUipp rappelle que les APC n'impliquent pas uniquement des activités de soutien aux élèves en difficulté. Elles peuvent constituer une aide au travail personnel ou rentrer dans le cadre d'une activité prévue par le projet d'école. Pour la FSU-SNUipp, les initiatives doivent être laissées totalement aux mains des équipes enseignantes.

f- Évaluations

Les évaluations doivent permettre aux enseignants de repérer la nature des difficultés des élèves afin de les aider ensuite à progresser.

La FSU-SNUipp rappelle que l'organisation des évaluations nationales doit être laissée à la libre initiative des équipes et qu'elles ne doivent pas donner lieu à remontée des résultats.

La FSU-SNUipp demande:

- la consultation obligatoire de l'équipe pédagogique et son accord avant la mise en place de processus ou d'outils d'évaluations d'établissement ou de zone;
- l'allègement et la simplification des livrets électroniques, du Livret Personnel de Compétence et des validations automatiques en fin de cycle (texte ministériel);
- des formations pour permettre aux équipes de s'approprier les outils et des délais suffisants.

4 - La situation des personnels

a- AEFE

Qu'ils soient recrutés locaux, détachés sur poste d'enseignement ou détachés sur des missions d'encadrement et de formation, les personnels sont confrontés à des degrés divers, aux mêmes problèmes de conditions de travail et d'exercice de leur métier, de mises en cause de leurs droits syndicaux, d'attitudes autoritaires.

Ils font face également aux conséquences économiques engendrées par la politique de restrictions budgétaires qui mettent en péril l'avenir de l'AEFE : pouvoir d'achat, statuts des personnels, couverture sociale, retraites, avantages familiaux, frais de scolarité ...

➔ Recrutés locaux

Les recrutés locaux sont de plus en plus nombreux dans le réseau et contribuent grandement à son bon fonctionnement. Ils sont aussi les personnels les plus précaires, et subissent en premier chef les conséquences des restrictions budgétaires actuelles. Leurs conditions de recrutement, de formation, de rémunération et de protection sociale doivent être améliorées. La FSU-SNUipp intervient depuis longtemps dans les instances (CA, comité technique) pour demander un bilan de la situation des recrutés locaux du réseau. Une enquête auprès des secrétaires de sections et des correspondants locaux sera programmée prochainement pour faire le point sur leur situation.

La FSU-SNUipp revendique :

- l'application du guide de gestion des Personnels de Droit Local de 2017 et de la circulaire 515 dans tous les types d'établissements : contrats de travail, grilles de rémunérations et progressions de carrières, limitation de la durée des CDD, allongement des préavis de licenciement, droits à congé, accès à une couverture sociale de qualité librement choisie par l'agent (retraite et protection sociale), mise en place de commissions paritaires locales;
- la sécurité de l'emploi;
- la mise en place d'exonérations totales ou d'aides pour le paiement de frais de scolarité (y compris les droits de première inscription) pour les enfants des recrutés locaux;
- l'arrêt des baisses de salaires programmées lors de l'établissement de nouveaux contrat;
- l'adhésion au régime général de la sécurité sociale et de retraite français ou à un régime équivalent;
- l'égalité des droits avec les fonctionnaires (droit de grève, représentation et droits syndicaux);
- la progression du pouvoir d'achat (grilles salariales, reprise de l'ancienneté);
- le versement des équivalents de toutes les primes et indemnités de suivi servies aux détachés;
- la transparence du recrutement et de la gestion des carrières des collègues recrutés : le recrutement doit s'opérer obligatoirement en CCPLA dans les établissements en gestion directe, des structures de type paritaire doivent être mises en place dans les autres établissements (conventionnés et partenaires);
- la publication des postes en recrutement local dans les SCAC et dans les écoles, et ce dans des délais suffisants;
- les intervenants de langue, hors classe bilingue, doivent pouvoir bénéficier d'un temps de service aménagé, de 18h comme dans le second degré;
- l'application de la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité dans la Fonction Publique pour les personnels de l'AEFE;
- l'ouverture de places supplémentaires au second concours interne dans tous les départements (pas seulement les départements déficitaires);
- le maintien du niveau licence pour être éligible au second concours interne;
- la facilitation de l'accès au CRPE (prise en charge des frais, aides pendant le stage ou possibilité d'organiser les épreuves et la formation à l'étranger);
- la garantie du détachement à l'étranger des ex recrutés locaux lauréats de concours nouvellement titularisés SANS CLAUSE DES DEUX ANS d'EXERCICE PRÉALABLE EN FRANCE comme l'impose le MENJ.

La FSU-SNUipp appelle les collègues en contrat local à se syndiquer massivement, soit dans les organisations locales avec lesquelles la FSU développe des actions unitaires, soit au sein de la FSU-SNUipp (pour le 1er degré), afin de faire avancer leurs revendications.

➔ Détachés sur poste d'enseignement

La FSU-SNUipp *réaffirme son attachement au statut de détaché qui garantit aux personnels une position de détachement, un salaire indiciaire et des droits sociaux "fonction publique" .*

Il exige l'arrêt de la politique actuelle menée par les académies déficitaires en enseignants, qui refusent les détachements sur support de détaché AEFE en avançant "les nécessités de service et la situation des effectifs dans le département".

La compensation des postes libérés par détachement est indispensable afin de ne pas pénaliser les départements. Les enseignants exerçant à l'étranger doivent bénéficier d'un détachement conforme à leur

contrat. Le détachement doit être renouvelé selon le contrat auquel il est lié et selon les règles ministérielles en vigueur au moment du départ.

La FSU-SNUipp *demande une concertation sur la note de service ministérielle. Une priorité pour les détachements devra être donnée à l'opérateur public.*

L'enseignement à l'étranger doit être un droit pour tous les enseignants avec une mobilité choisie et facilitée.

Il demande la création de tous les supports budgétaires nécessaires à la résorption des titulaires non résidents et au renforcement du service public d'éducation à l'étranger.

Avantage familial:

Résidents

- Exonération totale des frais de scolarité.
- Avantage familial maintenu - égal à un forfait de 210 euros par enfant (correspondant au SFT + prestation familiale française) pour les pays hors EEE. 90 euros pour les pays de l'EEE.
- Pour une scolarité spécifique - dans le pays de résidence - liée à des besoins particuliers de l'enfant, l'équivalent des frais de scolarité sera versé aux familles.

ISVL / ICCVL :

Depuis sa mise en place en 2002, l'Indemnité spécifique de vie locale des résidents, basée sur l'ancienne Prime de cherté de vie (PCV) parfois sous évaluée, représentait un pourcentage de l'Indemnité de résidence des expatriés différent selon les pays. Ce ratio pouvait varier à la hausse comme à la baisse dans le cadre d'une enveloppe globale constante. Ce mécanisme était jugé insatisfaisant car il ne prenait pas suffisamment en compte les réalités du coût de la vie dans les pays.

Les ISVL sont calculées en fonction de critères objectifs (attractivité, coût de la vie, logement, transport, santé) mais le maintien du dogme de l'enveloppe constante pervertit le calcul de l'indemnité. Ainsi, les hausses sont forcément compensées par des baisses.

La FSU-SNUipp demande :

- l'abandon du préalable de l'enveloppe constante;
- le relèvement de toutes les ISVL à minima à hauteur de 15% de l'Indemnité de résidence des expatriés;
- au delà de ces 15%, l'augmentation de l'ISVL à hauteur des besoins;
- le maintien du groupe de travail avec les organisations syndicales sur les révisions trimestrielles des barèmes ISVL (comportant l'examen de situations particulières).

Droits, salaires :

A la rentrée 2017, la FSU-SNUipp a obtenu l'adaptation de certains droits dont bénéficient les personnels en France :

- possibilité d'effectuer demande de temps partiel hors campagne pour raisons de santé;
- possibilité de demander un temps partiel dès retour de congé longue maladie;
- adaptation des congé de solidarité familiale congé de présence parentale sous forme d'autorisations d'absences spéciales;
- autorisation d'absence de droit pour passer entretien pour liste d'aptitude directeurs.

La FSU-SNUipp revendique :

- l'arrêt du retrait de l'Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves sur les congés maladie;
- la mensualisation de l'ISAE comme en France et dans le respect du décret qui s'applique aussi à l'AEFE ;
- le versement de l'équivalent de l'ISAE à tous les personnels recrutés locaux des établissements partenaires;
- pour les détachés à l'étranger qui subissent, comme leurs collègues de France, une baisse de leur pouvoir d'achat, une augmentation salariale par une augmentation du point d'indice;
- les indemnités diverses perçues en France (PE spécialisés, maîtres formateurs, MAT…) : Les résidents exerçant des fonctions particulières doivent pouvoir bénéficier des conditions de décharge et des compensations financières (bonifications indiciaires, sujétions spéciales) prévues par les textes du MENJ. La FSU-SNUipp a obtenu de l'AEFE le versement de l'indemnité représentative aux détachés (résidents et expatriés), titulaires du CAPASH (ou équivalent) et exerçant les fonctions d'enseignant ASH (arrêté du 26 février 2015);
- pour les personnels résidents exerçant à temps partiel, la possibilité de surcotisation pour la retraite;
- le maintien d'une formation continue de qualité pour tous les personnels qui soient titulaires ou non. Le financement de tous les projets éligibles au titre du CPF, que ce soit les frais de transports ou les frais pédagogiques;
- la possibilité du retour en poste après congé parental ou congé de formation comme pour le congé longue maladie;
- prise en charge des abonnements de transport en commun, chèques vacances …
- l'élargissement du protocole de rapatriement des résidents, actuellement circonscrit à l'allocation sous conditions d'une aide d'urgence : prise en charge des voyages pour la famille, prise en charge du déménagement ou de la perte de biens;
- l'extension du périmètre du comité d'action sociale de l'agence aux personnels détachés à l'étranger.

La FSU-SNUipp déplore en outre l'inexistence d'un comité médical compétent pour les personnels détachés à l'étranger qui permettrait d'envisager l'extension du congé maladie à une année complète, la possibilité d'un réel mi-temps thérapeutique, et l'octroi du CLM ou CLD sans obligation de réintégration. Il demande qu'au moins sur ce point soient explorées les pistes possibles associant les médecins agréés par les ambassades, que la tutelle n'hésite par ailleurs pas à consulter lors de difficultés particulières rencontrées par les collègues.

Indemnités Péri Éducatives :

La FSU-SNUipp demande une meilleure information auprès des collègues et une meilleure lisibilité des versements des indemnités sur les bulletins de salaire.

Recrutement :

Le recours de la FSU auprès du Conseil d'Etat a permis de maintenir les prérogatives de recrutement des CCPL pour les enseignants détachés et PDL des EGD et des CCPC pour les personnels d'encadrement et de formation.

L'intervention de la FSU-SNUipp et des syndicats de la FSU a permis de conserver la priorité de recrutement aux personnels titulaires de droit local (TND), aux ex recrutés locaux lauréats de concours, aux conjoints de personnels AEFE ou MEAE. La FSU-SNUipp a obtenu l'ajout d'une 4ème priorité, à savoir les personnels titulaires déjà sur place qui effectuent des remplacements dans l'établissement (mais sans contrat à temps plein). Le texte invite également les CCPL à se doter d'un barème dans le cadre de leur règlement intérieur et à le respecter. La FSU-SNUipp restera vigilant sur les respect des barèmes des CCPL en lien avec l'IGRD (Instruction Générale de Recrutement des Détachés).

La FSU-SNUipp revendique que les CCPL pour les PDL des EGD soient aussi rigoureuses (étude des dossiers, barème, délais, classement, saisie, informations aux candidats …) que celles consacrées au recrutement des détachés.

La FSU-SNUipp s'oppose à tout profilage des postes de détaché enseignant.

Détachement

Plusieurs départements déficitaires en ressources humaines refusent de laisser partir leurs enseignants et opposent des refus hélas souvent catégoriques aux demandes de détachement, ou même aux demandes de disponibilité qui ne sont pas de droit. Cette politique met en péril le réseau AEFE. La FSU-SNUipp reste bien conscient que seule une politique plus ambitieuse visant à ouvrir des postes, à recruter plus largement et à augmenter les salaires pour les rendre plus attractifs pourra résoudre la situation actuelle, en France comme à l'étranger.

La FSU-SNUipp HDF demande de la part de l'Etat Français une politique plus responsable visant à accorder les détachements en nombre suffisant afin de pourvoir tous les postes libérés du réseau historique de l'AEFE, ainsi qu'une vraie concertation sur ce point entre les interlocuteurs de l'AEFE, du MEAE, et de la DGRH du MENJ.

Renouvellement de détachement

Il revient aux chefs d'établissements d'émettre un avis sur les demandes de renouvellement de détachements des résidents et des détachés. La circulaire AEFE du 28 novembre 2005 rappelle aux proviseurs qu'aucune pression ne saurait être exercée dans la perspective d'un renouvellement de détachement.

La FSU-SNUipp invite les collègues à nous signaler toute forme de pression éventuelle à leur encontre.

La FSU-SNUipp s'oppose à l'utilisation détournée du non renouvellement de détachement en lieu et place de la procédure de fin de mission anticipée, clairement encadrée par les textes.

Fins de missions anticipées

Les FMA étant obligatoirement examinées en CCPC, la FSU-SNUipp exigera la présentation détaillée des dossiers constitués. La saisine par l'intéressé de la CCPL est possible. En cas de fin de mission abusive, les collègues peuvent contester la décision auprès du Tribunal Administratif.

Mesures de carte scolaire

En cas de suppression de poste, la FSU-SNUipp reste attachée au respect des règles tacitement appliquées en France : principe du dernier nommé. Les collègues victimes d'une mesure de carte scolaire doivent pouvoir bénéficier d'un repli sur un poste d'un autre établissement du pays voire de la zone géographique. Si aucun poste n'est disponible, une priorité doit être accordée sur tout établissement de l'AEFE, lorsque le vivier local est épuisé. Dès lors, la FSU-SNUipp revendique que le nouveau détachement suive les règles qui encadraient son détachement sur le poste fermé.

➔ Détachés sur poste d'encadrement et de formation

Avec la suppression d'un grand nombre de postes au cours de ces dernières années, les possibilités d'accès à l'expatriation se sont considérablement réduites dans le premier degré. Au sens du décret 2002-22,

l'expatriation est liée à la mobilité, mais désormais, seuls les postes à profil particulier (directeurs, CPAIEN, EMFE) restent ouverts à l'expatriation.

Les supports de détachés sur des postes d'encadrement et de formation sont en nombre insuffisant pour couvrir les besoins de l'enseignement primaire à l'étranger notamment pour le suivi des EBEP.

La FSU-SNUipp réclame également :

- la fin du gel des rémunérations des expatriés en cours de contrat lors de leur promotion à l'échelon supérieur;
- les indemnités de fonction particulière pour les détachés maîtres formateurs;
- le versement aux collègues directeurs des indemnités de sujétion spéciale. telles qu'elles ont été proposées dans le projet d'arrêté voté à l'unanimité lors du CT de l'AEFE du 7 décembre 2011 (10 ans après, la question se pose toujours …).

La FSU-SNUipp exige donc la publication d'un arrêté d'extension au directeurs et aux maîtres formateurs en poste à l'AEFE de ces indemnités de fonction particulière.

- les refus de détachement mettent aussi en péril le recrutement des directeurs et personnels formateurs du réseau AEFE;
- supprimer l'avis préalable émis par les DASEN dans le dossier de candidature, à ce jour encore rédhibitoire pour les candidats s'il est défavorable.

La FSU-SNUipp HDF demande de la part de l'Etat une politique plus responsable visant à accorder les détachements en nombre suffisant afin de pourvoir tous les postes d'encadrants et de formateurs libérés du réseau étranger, ainsi qu'une vraie concertation sur ce point entre les interlocuteurs de l'AEFE, du MEAE, et de la DGRH du MEN.

➔ Formation

La FSU-SNUipp demande :

- l'application dans tous les établissements des recommandations de l'Agence concernant la mise en place de la cellule de formation continue. La FSU-SNUipp demande également l'augmentation du budget de la formation continue ainsi que la transparence et l'équité dans l'attribution des stages;
- la FSU-SNUipp insiste sur la nécessité de mettre en place dans chaque zone des modules spécifiques de formation pour les non-titulaires intégrés dans le PRFC.
- le suivi de ces personnels doit être la mission prioritaire des conseillers pédagogiques de zone.
- l'AEFE doit donc renforcer ses efforts de dotation et non les réduire, en créant des emplois de maîtres formateurs, rémunérés comme tel et disposant de temps de décharge, pour assurer la formation initiale et continue des recrutés locaux.
- L'encadrement des missions d'accompagnement pédagogique et la rémunération des personnels auxquels ces missions sont confiées.

➔ Evaluations et carrière

Avec la mise en place du PPCR, les notes (administrative et pédagogique) disparaissent.

- Compte-tenu de certaines dérives toujours constatées dans la constitution des dossiers administratifs, la FSU-SNUipp invite les collègues à demander la consultation de leur dossier administratif dans les postes, selon les règles en vigueur.
- Le nouvel avancement à rythme quasi unique signe la fin du principe de l'avancement au meilleur rythme qui reposait sur l'existence de l'avancement contingenté en France. Le grand choix qui était

appliqué très souvent disparaît des textes. C'est un sacrifice important à consentir pour nos collègues, car au minimum un avancement rapide compensait à l'étranger des carrières souvent discontinues.

- Après une éventuelle visite de l'Inspecteur, c'est le chef d'établissement qui complétera la grille d'évaluation spécifique des professeurs détachés à l'étranger. L'intéressé pourra toutefois déposer recours, si désaccord avec l'évaluateur, auprès de la CCPL puis de la CCPC 1. Après validation définitive par l'AEFE, l'évaluation sera envoyée au département d'origine, en charge maintenant du suivi de carrière… Outre le rôle d'évaluateur prépondérant que l'on redonne au chef d'établissement, la FSU-SNUipp n'a aucune lisibilité sur la gestion que feront les départements de ces grilles différentes des grilles françaises pour les accélérations de carrière.

La FSU-SNUipp HDF revendique donc, au vu de la perte de l'avancement au meilleur rythme, des difficultés de gestion, des conflits autour de l'évaluation et une fois de plus du traitement inégalitaire selon le département d'origine, que pour les enseignants du premier degré détachés à l'étranger, les accélérations au 6ème et au 8ème échelon soient automatiques, en gardant une gestion nationale en CAPN comme auparavant et non départementale pour ne pas pénaliser les collègues en France.

L'expérience des directeurs d'école et des formateurs doit être prise en compte pour le passage à la Hors Classe et à la Classe Exceptionnelle.

➔ Droit syndical

La FSU-SNUipp demande et défend un fonctionnement démocratique du Comité Social d'Administration (CSA), respectant les décisions votées par les Conseils d'Établissement, assurant une meilleure transparence des décisions de l'Agence et prenant en compte les revendications légitimes des personnels.

Le caractère consultatif des commissions de l'Agence (CCPL, CCPC) ne saurait en aucun cas être pris pour une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration : ce sont **des lieux de débat et d'échanges** contradictoires où doivent pouvoir être défendus les droits de tous les personnels.

La FSU-SNUipp rappelle aussi que l'augmentation exponentielle des groupes de travail avec les organisations syndicales en amont de toutes les instances de l'Agence ne constitue en rien un sauf conduit pour les textes ayant vocation à y être présentés. La FSU-SNUipp se réserve le droit de s'opposer lors des instances à tout texte jugé non abouti, même s'il a été l'objet d'échanges auparavant avec l'administration.

La FSU-SNUipp se réserve aussi le droit de boycotter des instances qui ne joueraient pas pleinement la transparence.

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont ne sauraient être privés les collègues exerçant dans les établissements de l'AEFE. Rappel : la déclaration d'intention de grève pour la mise en place du SMA ne s'applique pas aux personnels des établissements français de l'étranger.

L'AEFE, n'ayant pas légiféré sur les modalités de réunion d'information syndicale à l'étranger, laisse à discrétion des COCAC et des proviseurs leurs modalités d'organisation. **La FSU-SNUipp exige a minima, comme le prévoient les nouvelles dispositions en France pour le premier degré, la possibilité de tenir trois demi-journées d'information syndicale par année scolaire. dont <u>une au moins sur le temps d'enseignement des élèves.</u>**

La FSU-SNUipp rappelle que les recrutés locaux, comme il est stipulé dans les « 10 recommandations » de l'Agence (circulaire 515 du 8 février 2017), peuvent être représentés par l'organisation syndicale de leur choix. Pour le SNUipp-FSU, ils doivent pouvoir assister librement aux réunions d'informations syndicales, y compris dans les établissements conventionnés.

Plusieurs atteintes au droit syndical ont été constatées dans le réseau: mise en cause de la représentation syndicale, du droit de grève, obligation de déclaration d'intention de grève, interdiction pour les recrutés locaux d'assister aux réunions, opposition par le chef d'établissement à l'information aux parents, affichage des noms de grévistes...

La FSU-SNUipp s'opposera partout aux atteintes à l'exercice syndical.

b- MLF et OSUI

La FSU-SNUipp continue à se battre pour défendre les droits et les acquis des personnels dans les établissements de la Mission laïque française. Mais la récente décision de la MLF de supprimer la Commission consultative paritaire (CCP), où la FSU était majoritaire, rend le dialogue social impossible. On peut craindre que les décisions en matière de gestion des personnels soient brutales, sans parler de l'exercice du droit syndical, qui était quasi inexistant et qui risque dorénavant de disparaître.

Sous couvert de son statut associatif, la MLF clame sa différence avec l'AEFE en ce qui concerne l'organisation administrative et pédagogique de ses établissements. La FSU-SNUipp dénonce des méthodes « managériales » qui relèvent de la culture du privé et qui consistent, dans la plupart des cas, à "contourner" les règles qui régissent le statut des fonctionnaires détachés et les principes de fonctionnement de l'enseignement public en France.

La MLF continue à se poser en alternative aux établissements AEFE. **La FSU-SNUipp combat cette forme de privatisation de l'enseignement français à l'étranger qui conduit à la précarisation des personnels.**

Il continue à exiger :

- un lien contractuel des détachés avec la Mission laïque et non avec les établissements : la FSU-SNUipp s'oppose au détachement sur contrat local sur le modèle imposé en Espagne, synonyme de baisse de pouvoir d'achat et de précarité pour les personnels et d'économies substantielles pour la Mission laïque;
- en état actuel des choses, la modification de certaines dispositions du statut commun des détachés des établissements en pleine responsabilité de la MLF: congé maladie, congé de maternité, obligation de service…
- le respect des droits des collègues à l'étranger : l'abandon des « visites de classes » par les chefs d'établissements, l'accès à la formation continue, l'instauration de maximas de service et du temps partiel;
- des droits syndicaux plus étendus : des décharges de service pour les activités syndicales, des réunions syndicales dans tous les établissements dont une au moins dans l'année sur temps face aux élèves, la prise en charge des frais de voyage des représentants syndicaux qui siègent en CCP à Paris;
- l'amélioration des conditions de travail et le respect de la liberté pédagogique des enseignants;
- une meilleure prise en compte dans les rémunérations du coût de la vie et des difficultés locales;
- l'attribution d'une indemnité de changement de résidence ;
- la généralisation de la prise en charge des voyages, en particulier des frais de transport relatifs au passage d'un concours professionnel de la fonction publique;
- une hausse significative des salaires des enseignants de la catégorie 2;
- l'abandon du non-renouvellement de détachement comme moyen de licenciement abusif.

La FSU-SNUipp revendique :

- la remise en place des CCP dans toutes leurs prérogatives et notamment celles concernant l'avis consultatif sur le recrutement des détaché-es:
- l'organisation d'élections professionnelles à la MLF;

- l'octroi de subventions de l'Etat conditionné au respect de critères RH comme pour les établissements partenaires.

c- Pour toutes et tous : les retraites

Les réformes de 2003 et de 2010 ont été menées sans aucune vraie négociation avec les organisations représentatives des salariés. L'effort, qui a été demandé à ceux ci sous couvert de sauver le régime par répartition, est disproportionné. Le principe de la décote pénalise les salariés dont les carrières sont incomplètes, notamment les femmes, majoritaires dans notre profession. Le recul récent de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans et celui de l'annulation de la décote affecte encore plus les jeunes et les femmes.

La mesure permettant à nouveau la retraite à 60 ans de ceux ayant cotisé la totalité de leurs annuités à cet âge là était insuffisante et concernait un nombre limité de personnels de l'éducation. A l'étranger, il ne faut pas oublier que certaines périodes effectuées ne comptent pas pour les annuités: résidents à recrutement différé, Titulaires Non Résidents, disponibilité pour rapprochement de conjoint ... Ces personnels ne peuvent même plus racheter leur droit à pension alors que ce droit existait au moins jusqu'en 2008 pour les personnels exerçant en EGD.

Après une concertation à la sauvette, la réforme de 2013 reste dans la continuité de celle de 2010 et conduit pour une majorité à l'augmentation du nombre d'annuités nécessaires au versement de la pension complète. Au nom de l'argument fallacieux de l'allongement de la durée de vie, on oublie que l'espérance de vie en bonne santé n'a guère évolué ces vingt dernières années; c'est donc la meilleure partie de la retraite qui se retrouvera progressivement absorbée par les mesures. Le maintien de l'âge d'ouverture des droits à 62 ans est lui-même illusoire. Les personnels nés à partir de 1960 et qui souhaitent partir dès leurs droits ouverts voient la décote affecter un peu plus la valeur de leur pension.

Toutes les réformes entreprises depuis 2003, indépendamment des orientations politiques des gouvernements, vont clairement à l'encontre de l'objectif affiché de la FSU de garantir « un bon niveau de retraite pour tous »

La réforme annoncée en janvier 2023 visant à reculer l'âge légal de départ à la retraite à 64 ou 65 ans va encore une fois dans le même sens en faisant peser tout l'effort sur les personnels sous prétexte de l'allongement de la durée de vie et du déséquilibre à venir des comptes de la sécurité sociale, déséquilibre en partie contredit par les analyses du COR.

Afin de prendre en compte une arrivée de plus en plus tardive dans le métier, la FSU-SNUipp revendique :

- la prise en compte des années d'études dans le calcul du droit à pension;
- le rétablissement des bonifications pour enfants;
- la restauration d'une Cessation Progressive d'Activité accessible.

La FSU-SNUipp demande :

- une réforme juste répartissant autrement les richesses, garantissant un bon niveau de retraite pour tous et l'ouverture de vraies négociations;
- la possibilité pour les collègues à l'étranger de racheter à nouveau les années effectuées en tant que recrutés locaux titulaires en EGD;
- l'extension de ce droit aux trimestres ou années réalisées en établissements conventionnés;
- la possibilité de valider à nouveau les services effectués en tant que non titulaires dans les établissements du réseau pour les collègues ayant passé le concours.

Les bonifications

Jusqu'à maintenant, les collègues ayant enseigné à l'étranger (hors Europe) bénéficient d'une bonification sous forme d'annuités supplémentaires pour le calcul du montant de leur pension de retraite. La FSU-SNUipp s'élèvera contre la remise en cause du régime de bonification d'ancienneté pour les années passées hors d'Europe.

En conclusion …

Élections professionnelles - décembre 2022

En France, avec plus de 70 000 voix, la FSU-SNUipp est arrivée en tête dans 80 départements.
Il arrive largement premier avec la FSU qui avec 34% des voix obtient 6 sièges au Comité social d'administration, confirmant ainsi sa première place à l'Education Nationale.

A l'AEFE, la FSU, avec 56,48 % des voix (3426 suffrages), a obtenu 6 sièges sur 10 au Conseil Social d'Administration (CSA). Avec 55,12 % des suffrages à la CCPC 1 (Commission consultative paritaire centrale pour le 1er degré), la FSU-SNUipp confirme sa place de première organisation représentative des syndicats à l'AEFE. Il détient désormais 3 sièges sur 5. Dans les autres commissions paritaires centrales : le SNES a conservé 5 sièges sur 5 en CCPC 2 (certifiés et agrégés) avec 64,16 % des suffrages.

Dans les instances locales (CCPLA), la FSU-SNUipp a gagné des sièges (Italie, Espagne, Canada, Vietnam...), ou consolidé sa majorité (Madagascar, Liban, Belgique, Chine, Portugal, Egypte, Mexique, Sénégal ...).

Forts de ces résultats, la FSU-SNUipp et la FSU estiment que le message est clair et doit être rappelé constamment : en votant massivement en 2022 pour la FSU-SNUipp et la FSU, les personnels du réseau ont choisi la priorité au service public d'éducation, à l'étranger comme en France !

La FSU-SNUipp appelle l'ensemble des collègues, quel que soit leur statut, à débattre et à se mobiliser pour faire avancer les revendications. La FSU-SNUipp appelle l'ensemble des personnels à renforcer par leur adhésion le syndicalisme d'action et de proposition et de défense déterminée des collègues qu'il met en œuvre.

La FSU-SNUipp recherchera toutes les possibilités d'action unitaire avec les organisations syndicales locales, démocratiques et représentatives pour défendre le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger et améliorer la situation des personnels.