

# Compte-rendu Réunion DGRH MENJ

24 avril 2024



## Sommaire :

[Intro](#)

### [Notre état des lieux](#)

[MENJ](#)

[Réseau](#)

[Personnels : disponibilité, cotisations retraite](#)

[Procédures](#)

### [Nos demandes](#)

[Mesures](#)

[Dialogue social](#)

### [Réponses de la DGRH et échanges](#)

[Recrutement, bornage, détachements](#)

[Retour en france, valorisation](#)

[Sur nos demandes](#)

## **Audience FSU-SNUipp : les enseignants en poste dans le réseau des établissements français à l'étranger**

Sous-direction de la gestion des carrières, Bureau des enseignants du premier degré : Carole Laugier

Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales : Virginie Gohin

Département de la formation, des parcours professionnels et des affaires internationales : Michel Bur

## **Intro**

Nous vous remercions pour cette réunion.

Nous souhaitons vous présenter notre vision de l'état des lieux à la fois côté Ministère et côté réseau de l'Enseignement français de l'Etranger. Ensuite, nous détaillerons les conséquences pour les personnels et souhaitons revenir sur les procédures.

Enfin, nous vous exposerons nos demandes quant au fonctionnement et au dialogue social.

# Notre état des lieux

## MENJ

- Objectifs du MENJ :
  - Augmenter le turn-over des personnels en poste à l'étranger (pas de carrière complète)
  - Rendre attractive la carrière d'enseignant avec une expérience à l'étranger (mobilité)
  - Faciliter les accords de détachements (avis favorable des DASEN facilités)

Or, dans le rapport social unique 2022 de l'AEFE, la durée moyenne de résidence en poste augmente et passe de 6,4 à 9,4 ans ! **La politique très restrictive du MENJ sur les détachements produit de l'immobilité.**

L'attractivité devait se matérialiser par davantage de départs à l'étranger. Or, le recrutement de personnels d'enseignement notamment à l'AEFE est problématique en raison des refus de détachements et du manque de candidatures pour certaines zones moins attractives.

De plus, on constate que certains personnels en France ne veulent plus partir pour seulement six ans :

- perte du poste en France ou perte des bonifications (type établissement REP+)
- pas d'emploi pour le conjoint, changements fréquents pour les enfants

Le bornage était censé faciliter les détachements notamment au premier degré. La réalité montre que les refus de détachements se poursuivent notamment dans les départements les plus déficitaires. Par ailleurs, à la fin des 6 ans, les personnels risquent de ne pas réintégrer et de se mettre en disponibilité ou de démissionner. Ces personnels seront donc perdus pour le Ministère.

Crise du recrutement aux concours en France : les personnels non-titulaires qui exercent dans le réseau et qui étaient intéressés pour passer les concours renoncent en raison des contraintes de retour et de bornage. Le MEN se prive donc d'un vivier de personnels expérimentés.

## Réseau

Le bornage a "exporté" les problèmes de recrutement que connaît l'Éducation nationale en France.

Problème d'attractivité à l'AEFE : Recrutement difficile voire impossible dans les zones peu attractives.

*Exemple de l'établissement de Ramallah en Cisjordanie où 3 postes de détachés sont à pourvoir pour la rentrée 2024. Des candidats se sont positionnés et n'ont pas obtenu leurs détachements. Cet établissement existe de par la volonté politique du Ministère des Affaires Étrangères. C'est le cas typique où aucune priorité n'est accordée pour l'opérateur public mettant ainsi l'établissement en difficulté.*

il y a même une crise du recrutement au niveau des postes d'encadrants alors même que leur retour en France est censé être valorisé et qu'ils ont des rémunérations avantageuses.

Rentrée 2023 : 230 postes de détachés non pourvus (1er et second degré). ¼ dans les EGD et ¾ dans les conventionnés. 20% refus de détachement et le reste (80%) pénurie de candidatures liés sans doute au bornage. 50% des postes non pourvus en Afrique subsaharienne.

Rentrée 2024 : certains postes de D1 et D2 difficiles à pourvoir, nombre de postes de détachés difficiles à pourvoir lors des CCPL (Madagascar, Afrique).

Recrutement 2025 : Forte inquiétude quant au premier recrutement qui aura lieu avec l'effet du bornage à 6 années consécutives. Des difficultés à pourvoir les postes risquent d'augmenter.

À cela s'ajoutent d'autres effets négatifs du bornage à 6 ans :

- Déstabilisation des équipes pédagogiques : les personnels titulaires installés durablement connaissent le contexte éducatif et politique local et favorisent la coopération éducative avec le pays d'accueil et maintiennent le lien entre personnels titulaires et non-titulaires.
- Blocage de la mobilité interne au réseau : baisse du turnover (bornage et impossibilité de muter chaque année après la fin du 1er détachement). Perte de mobilité des enseignants expérimentés.
- Déséquilibre accentué entre titulaires et non-titulaires dans les équipes (de moins en moins de titulaires, les postes sont gelés car personne ne postule).
- La formation dans les IRF nouvellement créés ne sera possible qu'avec un nombre suffisant de titulaires détachés, relais des EMFE.
- L'objectif fixé par le Président de la République de doublement du nombre d'élèves scolarisés dans le réseau en 2030 ne sera atteint qu'avec un nombre suffisant de titulaires détachés afin de maintenir sa qualité et sa réputation auprès des familles qui payent des frais de scolarité élevés. La fin du bornage est un moyen d'y parvenir. L'augmentation des postes en France et des détachements également.

## Personnels : disponibilité, cotisations retraite

- Le détachement est un obstacle au recrutement uniquement pour l'AEFE puisque les personnels sont recrutés avec ou sans détachement dans les partenaires et établissements MLF.
- Augmentation du nombre de personnels en disponibilité à l'étranger notamment aux Etats-Unis et dans certains établissements européens où les contrats locaux sont plus intéressants (durée, salaires).
- Précarisation des personnels : pas de cotisation retraite, protection sociale aléatoire.

## Procédures

- **Calendrier dérégulés pour la MLF, partenaires / AEFE**

La MLF et partenaires ont avancé leur calendrier pour passer avant l'AEFE d'où les difficultés de détachements pour l'AEFE notamment pour des zones peu attractives.

- **Avis des DASEN**

Il y a des règles différentes d'un département à l'autre (durée minimale dans le département : 2, 4, ... 8 ans) inégalité géographique, procédure différente pour D1, D2 et D3 (avis préalable)

- **Inégalité de traitement des demandes par rapport au second degré (cf 29ème base)**

## Nos demandes

### Mesures

#### Abandon du bornage à 6 ans

#### Priorisation de l'opérateur public

L'AEFE doit bénéficier de priorités par rapport aux établissements privés, il faut réguler les calendriers de recrutement. C'est une volonté politique (cf choc des savoirs et détachements dans second degré).

## Réintégration

Une réelle valorisation des parcours, **changement de département,**

## Retour sur certains cas particuliers

- **Retours de concours**
- **Temps minimal avant 1er détachement**
- **Inégalité D1, D2 et D3**

6 années consécutives pour les D3 et 10 années consécutives pour les D1, D2. Expatriés avec un contrat avantageux en raison des fonctions occupées et d'une mobilité forcée. Cette mobilité forcée existe maintenant pour les D3.

- **Circonstances exceptionnelles** : Dans quels cas sont-elles appliquées ? Serait-il possible de les appliquer pour les personnels sollicitant un contrat de trois ans pour ceux qui en sont à 4 ans ou à 5 ans de détachement ?
- **CAFIPEMF**

## Dialogue social

### Bilan annuel

Bilan des détachements par départements (comme pour le mouvement ou détachements 2nd degré) :

- nombre de détachements accordés/refusés

→ Afin de voir la disparité géographique quant aux départements d'origine des détaché·es.

Bilan des refus de détachements par opérateur :

- nombre de refus de détachements AEFE
- nombre de refus de détachements MLF
- nombre de refus de détachements directs

→ Afin de voir s'il existe une disparité entre les opérateurs à cause des calendriers de recrutement différents.

Bilan de l'état du stock et de flux de détachements par opérateur :

- AEFE
- MLF
- Établissements partenaires (détach. directs)

→ Afin de pouvoir différencier les durées des détachements du flux selon les statuts/contrats des personnels et pouvoir affiner la remarque de la DGRH *“un nombre de plus en plus important de détaché·es ne consomment pas la totalité des 6 années de détachement possibles”*

*Exemple : L'AEFE a “compensé” la limitation de la durée de détachement en instaurant une prime de mobilité après les trois ans de contrat.*

## Échanges réguliers

Quelles modalités peuvent être mises en place ? Quels interlocuteurs ? Quels sujets ?

# Réponses de la DGRH et échanges

## Recrutement, bornage, détachements

Le bilan provisoire sur le bornage à 6 ans n'est pas tranché, il n'est ni positif ni dramatique. Le premier bilan pourra être établi au terme de la première campagne (2019). C'est en 2025 qu'on pourra voir les effets et conséquences.

*N.B. Aucune anticipation !*

Le déséquilibre titulaire / non-titulaire existe aussi en France.

*N.B. L'augmentation importante du nombre de contractuels ne saurait être une référence !*

Le problème d'attractivité existe aussi dans des territoires en France. Ils ne sont pas liés à la politique du MENJ.

*N.B. Les suppressions de postes, la non revalorisation des salaires, la dégradation des conditions de travail,... : qui en est responsable ?*

Les problèmes de recrutement sont aussi liés aux effets de la crise Covid (retours de détachés, baisse des candidats).

Pour certaines zones géographiques, la DGRH intervient sur demande de l'AEFE pour obtenir un avis favorable du DASEN.

Refus de détachement : pas d'augmentation du nombre de refus

*N.B. Mais le nombre de postes avec détachement diminue régulièrement depuis 2018.*

Les refus sont concentrés dans les départements très déficitaires qui sont déjà largement contributeurs.

*N.B. Nous n'avons pas les données pour le constater.*

Certains refus sont liés à la durée du contrat AEFE de 3 ans qui dans certains cas entraîne un dépassement des 6 ans. La DGRH estime que l'AEFE devrait aussi proposer des contrats de 2 ans voire 1 an comme les partenaires.

*N.B. Les contrats de 3 ans assurent une stabilité des équipes et une garantie pour les personnels.*

La DGRH ne voit pas comment ni pourquoi prioriser les établissements AEFE. En même temps, elle dit déjà le faire : pour les postes de direction et formation (dépassement du bornage, ...) et pour le "stock" (résidents AEFE recrutés avant 2019).

Pour elle, les établissements partenaires sont "pragmatiques" (en recrutant plus tôt) et comme ils font partie de l'AEFE, elle ne peut pas les défavoriser.

→ *Nous rappelons que les partenaires sont déjà favorisés puisqu'ils ne versent pas la part employeur quand l'agent cotise à la pension civile.*

Elle propose que l'AEFE transmette les listes CCPL des candidats afin de pouvoir pré solliciter les avis des DASEN.

*N.B. A priori, avec la garantie que les procédures de recours ne seront pas entravées et que l'ordre des candidatures sera respecté, cela peut être une piste pour accélérer les recrutements, mais ce ne sera pas suffisant.*

Gestion actuelle :

- Les recours sont traités sans délai, la DGRH rappelle même les DASEN si ça tarde.
- Les "résidents" qui demandent un nouveau détachement dans un autre détachement l'obtiennent "automatiquement" (l'avis du DASEN n'est pas sollicité) et basculent sur les nouveaux détachements, avec bornage à 6 ans.
- En cas de crise, la DGRH accompagne et favorise les accords de détachement.

- Les dépassements de 6 ans sont systématiquement refusés (sauf rares circonstances exceptionnelles : voir Nos demandes).

## Retour en france, valorisation

Le MENJ travaille à la valorisation du retour. C'est un chantier important.

Le Directeur général a demandé des témoignages sur les parcours des personnels au retour de poste à l'étranger.

Les conseillers RH de proximité ont un module de formation à l'EFE (comme option de mobilité).

Le CAFIPEMF est aussi en chantier. Un GT est prévu mi-mai.

*N.B. Rien de concret à ce jour donc...*

Les personnels peuvent faire valoir leurs compétences sur les postes à profil (POP) notamment bilingues.

→ *Malgré une expérience en langue étrangère, sans habilitation (qu'il ne peut pas passer à l'étranger), un collègue ne peut pas postuler sur ces postes.*

→ Il y a de moins en moins de certifications demandées, mais des entretiens dans la langue.

Les personnels ont la possibilité de participer au mouvement inter-départemental.

→ *Faute de postes en nombre suffisant dans la plupart des départements, ce mouvement fait l'objet d'importants blocages.*

→ Le MENJ fait des efforts puisqu'il accepte des calibrages négatifs

*N.B. Ceux-ci restent cependant insuffisants pour lever les blocages.*

## Sur nos demandes

Le **nombre d'années minimum** établi par chaque département pour autoriser un détachement doit effectivement faire l'objet d'une révision voire d'une harmonisation. De même, il conviendrait d'informer les DASEN sur l'EFE (leurs connaissances étant très variables).

Les "**circonstances exceptionnelles**" de prolongation du détachement au-delà des 6 ans ne sont pas écrites, mais elles concernent :

- la proximité de la retraite (notamment avec le recul de l'âge de départ)
- une situation géographique particulière et/ou une situation de crise

Le **bilan détaillé des détachements** (par département, par opérateur) serait intéressant mais il faut voir les indicateurs disponibles qu'il est possible de communiquer aux organisations syndicales.