SNUipp Hors de France

Plate forme revendicative du SNUipp Hors de France année 2015-2016

SOMMAIRE :

1- L'enseignement français à l'étranger p2
a. L'AEFE : un établissement public affaibli p2
b- La Mission Laïque Française p2
c- Etablissements 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 p5
f- Rythmes scolaires p6

3- Le fonctionnement de l'école p6
a- Place du 1er degré dans un établissement français à l'étranger (et au sein de l'Agence) et fonctionnement des instances p6
b- Etablissements conventionnés, relations avec les comités de gestion p7
c- Direction d'école p7
d- Animation pédagogique – Formation continue p8
e- Organisation du service et horaires p8
f- Evaluations p9

4- La situation des personnels p9

A) AEFE p9
Recrutés locaux p9
Résidents p10
Expatriés p10
Formation p12
Notation administrative p13
Droit syndical p13

B) MLF et OSUI p13
C) SEFFECSA p14
D) COM : Polynésie et Nouvelle-Calédonie p15

E) Pour tous : les retraites p16
En conclusion... p17

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 développer le service public d'éducation à l'étranger pour répondre aux besoins de formation des jeunes et assurer la réussite de tous et non l'abandonner par le biais de baisses de crédits de fonctionnement, de déconventionnements ou de la labellisation à des intérêts privés. L'Etat doit donner au réseau AEFE les moyens de ses ambitions. La priorité à l'Education doit s'appliquer à l'étranger aussi.

L'Etat **doit se réengager** et alléger les coûts de fonctionnement des établissements par :

1. **la création d'emplois nécessaires** aux besoins du réseau et à la résorption des Titulaires Non Résidents **en abandonnant la contrainte du plafond d'emplois** ;

2. **la prise en charge intégrale des rémunérations (traitements et indemnités)** des résidents et des cotisations patronales pour **pensions civiles** des détachés ;

3. **la prise en charge intégrale des projets immobiliers** pour enrayer la hausse des frais de scolarité ;

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

1. **en augmentant l'enveloppe 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 d'abord à ceux qui en ont le plus besoin.

2. **en résorbant la précarité** sous toutes ses formes: **amélioration de la situation des recrutés locaux,** développement des possibilités de formation pour une **titularisation par l'application à l'étranger de la loi Sauvadet, résorption des TNR**…

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 est en forte croissance, se distingue par une certaine « culture d'entreprise » qui entre en contradiction avec la mise en œuvre des valeurs qui ont présidé à sa création.

Cependant, en rappelant à chaque occasion à la MLF ses principes humanistes et sa mission de service public d'éducation, le SNUipp tente de faire progresser la vie démocratique dans les établissements et de préserver les acquis des personnels.

La MLF doit :

1. garantir **l'équité et la transparence** du recrutement et des opérations de gestion des personnels

2. assurer **des droits syndicaux beaucoup plus étendus**

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

- ***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 les pensions civiles des détachés.

2- Politique éducative

Assurer la réussite de tous les élèves !

Le SNUipp est porteur 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 mettre en place des 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

Le 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 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)

b- Prise en charge de la difficulté scolaire

Le SNUipp demande :

- ➢ 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 expatriés partout où ils s'avèrent nécessaires

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.

le SNUipp demande :

- ➢ la mise en place de dispositifs adaptés ciblant les difficultés linguistiques en priorité (français langue de scolarisation, FLE,...)
- ➢ l'utilisation rationnelle 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

Le SNUipp demande :

- 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'Auxiliaire de Vie Scolaire
- par la prise en charge financière par l'AEFE du salaire des AVS
- par l'adaptation des locaux scolaires

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

Le SNUipp demande :

- la réduction des effectifs dans les classes surchargées : maximum 25 élèves.
- 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 du sport à l'école par tout temps

Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail

Le CHSCT doit être consulté 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. Le CHSCT est également compétent à l'égard des personnes. 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.

L'AEFE a demandé à ce que soient institués des CHSCT dans tous les établissements à Gestion Directe et recommande simplement leur création dans les autres établissements du réseau. La MLF reste muette sur ce point. Pour le SNUipp, cela n'est pas suffisant.

Le SNUipp revendique :

- l'obligation pour tous les établissements du réseau public AEFE, ainsi que du réseau MLF de disposer d'un CHSCT se réunissant au moins trois fois par année civile.
- la création d'un CHSCT central compétent pour les personnels détachés à la MLF

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..
Malgré le vote unanime et répété en CT de l'ensemble des organisations syndicales, l'Agence refuse l'élargissement du champ de compétences du CHSCT au delà des personnels de la centrale. L'Agence accepte seulement de débattre pour l'étranger des questions générales liées à la santé et la sécurité lors des grandes crises (catastrophes, épidémies…)

Le SNUipp demande donc à tous les personnels de l'étranger de faire remonter tous les dossiers de situations individuelles 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
- la possibilité pour les collègues en difficultés de s'adresser au médecin du travail du MAEE
- 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 le 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.
Le SNUipp demande de:

➢ généraliser la concertation avec toute la communauté éducative bien en amont de la mise en place des projets

L'AEFE a infléchi sa politique au sujet de la parité horaire des filières bilingues dans la circulaire 2177 du 11 septembre 2012 : "Ne pas considérer la parité horaire ni comme un gage de qualité ni comme une condition d'efficacité". Cette circulaire reprend des principes de bon sens partagés depuis longtemps par le SNUipp, ils doivent être rappelés localement.

Le 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.

Le 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 EMILE, 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, le 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 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

Le 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 nouvelles directives du MEN, une réflexion doit avoir lieu dans tout le réseau AEFE et MLF concernant en particulier la durée de la journée scolaire et la pause méridienne.

Le SNUipp demande donc:

- un état des lieux des rythmes scolaires à l'étranger (journalier/ hebdomadaire/ annuel)

- une réflexion bien plus 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

Le SNUipp s'est battu pour que les personnels du primaire, ainsi que les parents d'élèves, soient représentés au sein de tous les établissements.

Le 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 du budget des établissements de l'AEFE et de la MLF au Conseil d'Etablissement
- le respect par l'AEFE et la MLF des décisions votées en Conseil d'Etablissement

Le 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

Le 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 pressions 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.

Il est à noter que dans l'enquête du SNUipp Hors de France réalisée en 2013 sur les conditions de travail à l'AEFE, les enseignants portent majoritairement un regard positif sur leur directeur d'école avec lequel ils travaillent en confiance.

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.

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

- formateur des contrats locaux
- médiateur essentiel au sein de la communauté éducative pour le premier degré
- soutien des projets des collègues (accompagnement et implication financière)

Le SNUipp demande en outre :

- le maintien d'un directeur expatrié dans chaque école du réseau
- la reconnaissance à part entière par le MEN, 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

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.

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

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

Le 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
- la mise en place de centres de formation par zones géographiques

e- Organisation du service et horaires

A l'étranger, le 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. (instructions AEFE existant sur ce point depuis la rentrée 2013). Il souligne 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 ce sens, le SNUipp a contribué à ce que soit clarifiée la nouvelle circulaire portant sur les obligations de service des agents détachés à l'AEFE. En outre, le SNUipp rappelle que les enseignants n'ont pas non plus à assurer des remplacements à la sauvette des collègues absents.

Le SNUipp rappelle aussi que c'est aux équipes de proposer l'utilisation des 72 heures libérées (24 heures de plus à la rentrée 2013) hors temps élèves.

Le 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 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 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.

Le 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 le SNUipp, les initiatives doivent être laissées totalement aux mains des équipes enseignantes.

f- Evaluations

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

Le SNUipp rappelle :

- ➢ que l'organisation des évaluations nationales est laissée à la libre initiative des équipes et qu'elles ne doivent pas donner lieu à remontée des résultats (textes ministériels et AEFE)

Le 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

---

La situation des personnels

A) AEFE

Que nous soyons recrutés locaux, résidents ou expatriés, nous nous trouvons confrontés à des degrés divers, aux mêmes problèmes de conditions de travail et d'exercice de notre métier, de mises en cause de nos droits syndicaux, d'attitudes autoritaires.

Nous faisons face également à des degrés divers aux conséquences économiques engendrées par la politique de restrictions budgétaires et d'attaques contre les services publics qui mettent en péril l'avenir de l'AEFE : pouvoir d'achat, statuts des personnels, couverture sociale, retraites, avantages familiaux, frais de scolarité ...

1. Recrutés locaux

Les recrutés locaux sont les 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 ou de protection sociale doivent être améliorées. Le 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 est à programmer le plus souvent possible.

- ➢ Application des 10 recommandations de l'Agence et de la note AEFE du 20 septembre 2010 dans tous les 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.
- ➢ Sécurité de l'emploi
- ➢ 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.
- ➢ Arrêt des baisses de salaires programmées lors de l'établissement de nouveaux contrats.
- ➢ Adhésion au régime général de la sécurité sociale et de retraite français ou à un régime équivalent
- ➢ Egalité des droits avec les fonctionnaires (droit de grève, représentation et droits syndicaux)
- ➢ Progression du pouvoir d'achat.
- ➢ Versement des équivalents de toutes les primes et indemnités de suivi servies aux détachés

- ➢ 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.
- ➢ 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.
- ➢ Application de la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité dans la Fonction Publique pour les personnels de l'AEFE
- ➢ 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)
- ➢ Ouverture de places supplémentaires au second concours interne dans tous les départements (pas seulement les départements déficitaires)
- ➢ Maintien, à titre dérogatoire, du niveau licence pour être éligible au second concours interne
- ➢ Accords AEFE/MEN/DASEN pour garantir le détachement à l'étranger des ex recrutés locaux nouvellement titularisés

Le 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 du SNUipp (pour le 1er degré), afin de faire avancer leurs revendications

2. Résidents

Le SNUipp réaffirme son attachement au statut de résident qui garantit aux personnels une position de détachement, un salaire indiciaire et des droits sociaux "fonction publique" et n'impose pas de limitation de leur temps de séjour. Le SNUipp veille à ce que la reconduction tacite des contrats de résident reste la règle et s'opposera à tout projet de mobilité forcée. Il demande la création de tous les supports budgétaires nécessaires à la résorption des titulaires non résidents.

Avantage familial

L'avantage familial ne doit pas seulement servir au règlement des frais de scolarité, il est aussi une prestation familiale à part entière puisqu'il est attribué, selon le décret 2002-22, en lieu et place des avantages familiaux accordés aux personnels en service en France. Le SNUipp rappelle qu'il avait été prévu dans le calcul du nouvel avantage familial la prise en compte, sous la forme d'un complément (ou forfait) de 60 euros, de la perte des allocations familiales dans les pays hors d'Europe : actuellement, cette somme se trouve être entamée par l'augmentation des frais de scolarité dans de nombreux pays, voire réduite à néant. Il faut aussi rappeler que les personnels détachés ne bénéficient pas du SFT servi à tous les fonctionnaires en France.

Le SNUIPP exige :

- ➢ la prise en compte de tous les frais de scolarité et frais annexes, y compris les droits de première inscription, dans le calcul de l'avantage familial des résidents.
- ➢ la prise en compte du différentiel par rapport aux frais d'écolage pour les enfants en avance dans leur cursus scolaire
- ➢ l'augmentation du forfait dans les pays hors EEE à 210 euros (90 euros équivalent SFT et 120 euros équivalent prestation familiale française)
- ➢ la prise en compte de l'avantage familial comme un élément de rémunération dans le calcul des bourses scolaires et non comme une exonération de la scolarité. Le mode de calcul actuel a pour conséquence d'exclure certains personnels détachés du système des bourses.
- ➢ la parution avant le 1er septembre de l'arrêt des montants pour l'année en cours
- ➢ une révision trimestrielle des montants indexée sur le change

ISVL :

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.

La nouvelle réforme consiste à reclasser les ISVL 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.

- Le 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)

Malgré l'introduction d'un forfait transport dans le nouveau calcul de l'ISVL, le SNUipp continue de revendiquer la prise en charge des frais de voyage pour la famille de l'agent, une indemnité d'installation pour le résident recruté hors du pays d'exercice et la possibilité d'une avance sur salaire, comme pour les expatriés.

Droits, salaires :

Au delà des avancées réelles obtenues sur l'attribution du temps partiel, sur l'abrogation de la journée de carence depuis janvier 2014, sur la fin de l'abattement de l'ISVL et de l'IRE pendant les congés de maladie, et sur le versement de l'ISAE ou son équivalent à tous les personnels détachés et contrats locaux en EGD, le SNUipp revendique :

- **pour les détachés à l'étranger qui subissent, comme leurs collègues de France, une baisse de leur pouvoir d'achat, une augmentation salariale par la levée du gel du point d'indice des fonctionnaires**
- **le versement de l'équivalent de l'Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves à tous les personnels recrutés locaux des établissements conventionnés avec l'AEFE ou simplement homologués**
- **l'augmentation de l'ISAE à la hauteur de l'ISOE versée à nos collègues du secondaire (1200€)**
- **pour les personnels résidents exerçant à temps partiel, la possibilité de surcotisation pour la retraite;**
- **la possibilité du retour en poste après congé parental comme pour le congé longue maladie ;**
- **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, prise en charge du déménagement ou de la perte de biens…**
- **pour les collègues à l'étranger, l'extension de tous les droits dont bénéficient les personnels en France :**
  -congé maladie porté à un an avant rupture du contrat
  -congé longue maladie et longue durée,
  -congé parental: dispositif de retour en poste après congé parental (comme pour le congé longue maladie)
  - temps partiel annualisé
  -congé formation,
  -Droit Individuel à la Formation: à défaut d'accès au DIF pour les détachés à l'étranger un droit à la formation sous forme d'autorisation d'absence (révision de la circulaire)
  -indemnités diverses perçues en France (directeurs, PE spécialisés, maîtres formateurs, MAT…),
  -dispositif GIPA (garantie individuel du pouvoir d'achat),
  -congé de solidarité familiale, congé de présence parentale
  -prise en charge des abonnements de transport en commun, chèques vacances...

-extension du périmètre du comité d'action sociale de l'agence aux personnels détachés à l'étranger

Indemnités Péri Educatives :

Le SNUipp demande :

- ➢ une meilleure information auprès des collègues et une meilleure lisibilité des versements des indemnités sur les bulletins de salaire.

Recrutement :

La nouvelle circulaire du 14 janvier 2013 sur le recrutement des résidents, plus conforme à l'esprit du décret 2002-22, réaffirme la priorité aux vrais résidents, « vivier naturel à privilégier » au delà des trois priorités définies par l'AEFE (TNR, ex. RL, conjoints). * Par ailleurs, la notion de « qualité des dossiers » est largement atténuée. Le texte invite également les CCPLA à se doter d'un barème dans le cadre de leur règlement intérieur et à le respecter. On continue d'observer des écarts dans certains établissements par rapport aux règles établies. Le SNUipp reste vigilant pour une stricte application du décret 2002-22.

Le SNUipp réclame aussi prise en compte prioritaire pour proposition d'un contrat de trois ans des candidatures des personnels affectés pour un an l'année précédente sur un poste réservé pour raison de CLM en France ou un rompu de temps partiel.

- ➢ Le SNUipp demande la suppression des 3 mois de disponibilité pour les résidents à recrutement différé et prise en charge des frais d'installation.

- ➢ Si des besoins réels de postes spécifiques, nécessitant des qualifications attestées (coordination, direction, liste d'aptitude, CAPASH, CAFIPEMF, langue vivantes), apparaissent dans les établissements, ils doivent être au préalable décidés en CE et débattus dans les instances de concertation afin d'assurer la transparence du recrutement et éviter toute utilisation abusive des profils. Ces postes doivent rester en nombre très limité. Ils doivent en outre faire l'objet d'un recrutement en CCPL. Par ailleurs, le recrutement à profil de quelques postes ne doit pas empêcher celui des vrais résidents qui reste prioritaire.

- ➢ Les résidents exerçant des fonctions particulières (directeur, ASH, maîtres formateurs), doivent pouvoir bénéficier des conditions de décharge et des compensations financières (bonifications indiciaires, sujétions spéciales) prévues par les textes du MEN. Le SNUipp a enfin 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). Mais ce n'est pas suffisant: le SNUipp exige la publication d'un arrêté d'extension aux directeurs et aux maîtres formateurs en poste à l'AEFE de ces indemnités de fonction particulière.

Renouvellement de détachement :

➢ **Depuis quelques années, il revient aux chefs d'établissements d'émettre un avis sur les demandes de renouvellements de détachements des résidents. 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.**

- ➢ Le SNUipp invite donc les collègues à nous signaler toute forme de pression éventuelle à leur encontre.

- ➢ Le SNUipp revendique que tous les cas de non renouvellements de détachements soient débattus en CCPCA, après examen en CCPLA et avant décision de la directrice de l'Agence.

- ➢ Les collègues frappés d'une mesure abusive de non renouvellement peuvent déposer un recours en annulation auprès du Tribunal Administratif.
- ➢ **Le 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 CCPCA, le SNUipp exigera présentation détaillée des dossiers constitués. La saisine par l'intéressé de la CCPLA 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, le SNUipp reste attaché 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, avant le recrutement des « faux résidents ».

3. Expatriés

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, ASH) restent ouverts à l'expatriation.

Les supports expatriés sont en nombre insuffisant pour couvrir les besoins de l'enseignement primaire à l'étranger. Le SNUipp dénonce la transformation de ces postes en postes de résidents ou leur suppression pure et simple. Les postes d'encadrement (direction d'école, EMFE et CPAIEN), d'enseignants spécialisés (ASH) et d'adjoints exerçant dans les pays à risques devraient être recrutés sur des emplois d'expatriés.

Le SNUipp réclame également

- la fin du gel des rémunérations des expatriés en cours de contrat lors de leur promotion à l'échelon supérieur;

- L'actualisation des majorations familiales

4. Formation

Le SNUipp demande :

- l'application dans tous les établissements des recommandations de l'Agence concernant la mise en place de la cellule de formation continue. Le SNUipp demande également l'augmentation du budget de la formation continue ainsi que la transparence et l'équité dans l'attribution des stages.

- Le 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.

5. Notation administrative et dossier administratif

Le SNUipp rappelle que la notation administrative sanctionne la manière de servir de l'agent, à l'exclusion de toute appréciation pédagogique (c'est l'IEN qui est chargé des inspections pédagogiques) et de toute autre considération, notamment sur l'activité syndicale. Il invite les personnels à utiliser toutes les voies de recours en cas de désaccord avec la note et/ou l'appréciation proposée. Le SNUipp rappelle également que la note administrative n'existe pas au premier degré: elle n'est liée qu'à la position de détachement et n'a aucune incidence sur le déroulement de carrière en France. Elle est cependant demandée au moment du recrutement.

Compte-tenu de certaines dérives constatées dans la constitution des dossiers administratifs, le SNUipp invite les collègues à demander la consultation de leur dossier administratif dans les postes, selon les règles en vigueur. Le SNUipp demande que :

- la notation fasse l'objet d'un entretien préalable avant transmission au SCAC. Cet entretien n'est en aucune façon un entretien professionnel.

6. Droit syndical

Le SNUipp exige un fonctionnement démocratique du Comité Technique de l'Agence, respectant les décisions votées par les Conseils d'Etablissement, 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 les transformer en 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. **Le SNUipp se réserve 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. **Le 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>**

Le SNUipp rappelle que les recrutés locaux, comme il est stipulé dans les « 10 recommandations » de l'Agence, peuvent être représentés par l'organisation syndicale de leur choix. Pour le SNUipp, 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...

Le SNUipp s'opposera partout aux atteintes à l'exercice syndical.

B) MLF et OSUI

Le SNUipp continue à se battre pour défendre les droits et les acquis des personnels dans les dans les établissements de la Mission laïque française. Si la Commission consultative paritaire (CCP), où la FSU est majoritaire a le mérite d'exister, la réalité est tout autre sur le terrain : l'application des décisions actées en instance en matière de gestion des personnels laisse à désirer, sans parler de l'exercice du droit syndical, quasi inexistant (impossibilité d'organiser des réunions syndicales, entre autres).

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. Le 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 repreneur d'établissements AEFE, peu rentables pour l'opérateur public. Le SNUipp combat cette forme de privatisation de l'enseignement français à l'étranger qui conduit à la précarisation des personnels

Le SNUipp a récemment constaté des améliorations sur la transparence des opérations de recrutement (nouvelle application informatique de recrutement, meilleure prise en compte des mutations internes et des titulaires en disponibilité sur droit local) et sur les calendriers de réunions proposés par la MLF.

Il continue à exiger.

- Un lien contractuel des détachés avec la Mission laïque et non avec les établissements : le 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'inspection régulière des détachés, 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, 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

C) SEFFECSA

Le Service d'Enseignement auprès des Forces Françaises et de l'Elément Civil Stationnés en Allemagne concerne un nombre très limité de postes, sur une courte durée (contrat de trois ans renouvelable une fois) et les postes vacants ne sont même plus publiés au BO. La politique de fermeture des bases françaises en Allemagne se poursuivant, ce réseau est réduit à deux établissements au point que l'instance paritaire de recrutement du Ministère de la défense n'est même plus convoquée. Tant qu'existera le SEFFECSA, le SNUipp revendique auprès du Ministère de la Défense pour les collègues mis à disposition les mêmes droits syndicaux que pour les collègues détachés à l'AEFE :

- Droit aux demi-journées d'infos syndicales

- décharges de service pour les activités syndicales

- mise en place d'une instance de concertation locale avec des représentants élus par les personnels.

Le SNUipp revendique que l'avancement se fasse au rythme le plus rapide (promotions au grand choix comme à l'AEFE).

Le SNUipp demande plus de transparence dans toutes les opérations qui concernent les personnels, le respect des barèmes de recrutement et des règles de mutation interne, ainsi que la réunion chaque année de l'instance paritaire.

Le SNUipp réclame que les collègues qui sont conduits à prendre un congé parental en France puissent postuler à nouveau dès la fin du congé dans le réseau SEFFECSA.

D) COM

Polynésie

Le SNUipp dénonce le manque de transparence concernant le recrutement des enseignants spécialisés en Polynésie. Le MEN ne gère plus ce recrutement qui est piloté directement par les autorités de Polynésie.. La création d'une section territoriale et l'attribution d'heures de décharge en 2013/2014 a permis déjà une augmentation considérable des adhérents SNUipp. Le renforcement de la section locale a vu l'élection du SNUipp en 2015 dans les instances paritaires du territoire. Le SNUipp Polynésie, par son travail de terrain et malgré l'insularité, rompt l'isolement des collègues.

Revendications Polynésie, consulter http://www.snuipppf.pf/

Nouvelle-Calédonie

Fonction territoriale

Le transfert des compétences vers la Nouvelle Calédonie, entamé depuis une dizaines d'années, nécessite une mise en cohérence des textes réglementaires (en y associant les organisations syndicales) et des moyens supplémentaires afin de garantir la réussite scolaire sur l'ensemble du territoire.

- élaborer un code de l'Education définissant clairement le fonctionnement de l'école et les droits et obligations des enseignants
- garantir la transparence au sein des instances
- garantir la transparence de la carte scolaire
- créer une commission de recrutement des contractuels
- créer un Comité hygiène et sécurité et conditions de travail

Les personnels

- Donner à tous les enseignants du 1er degré le statut de professeur des écoles
- Maintenir l'indexation des salaires
- Augmenter le taux d'accès à la hors classe et appliquer un barème transparent
- Revaloriser le point d'indice des fonctionnaires
- Verser l'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des élèves à tous les enseignants des classes maternelles et élémentaires
- Revaloriser les bonifications indiciaires des enseignants ASH
- Encourager la mobilité des enseignants sur le territoire, vers la métropole, vers l'étranger (détachements, échanges)
- Améliorer les conditions d'emploi des contractuels : stop aux contrats abusifs !
- Donner aux fonctionnaires territoriaux les même droits syndicaux que les cadres d'Etat
- La Fonction publique territoriale doit garantir les retraites de tous ses fonctionnaires.
  -

Formation

- Donner les moyens nécessaires afin de réussir le pari d'une formation d'excellence
- Rétablir un dispositif de formation continue efficient adapté aux besoins sur le temps de service des enseignants
- Instituer le congé de formation

Cadres d'Etat

- garantir la transparence du recrutement des cadres d'Etat mis à disposition

- faciliter leur intégration dans la Fontion publique territoriale
- détacher les cadres d'Etats contractuels ayant suivi leur conjoint en séjour

Réussite scolaire : vers l'égalité des chances et le rééquilibrage

- Développer le « plus de maîtres que de classes »
- Revoir l'organisation de la journée et de la semaine scolaire
- Développer les recherches actions pour la réussite scolaire
- Développer des fonctions nouvelles au service de la réussite scolaire (personnes ressources)
- Renforcer les équipes DESED
- Créer des postes de conseillers pédagogiques ASH
- Recruter des psychologues scolaires diplômés
- Respecter les critères d'admission des élèves en SEGPA (en grande difficulté persistante), créer des dispositifs d'accompagnement au bénéfice des élèves ne relevant pas de la SEGPA

Seul, un vaste plan pour l'éducation ayant pour objectif de combattre et de réduire les inégalités sociales, culturelles et géographiques, associant tous les partenaires, pourra permettre à tous les enfants du territoire d'accéder à la réussite.

E) Pour 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 »

Les autres choix possibles sont oubliés et la mise à contribution des entreprises ne semble plus être à l'ordre du jour : le SNUipp, à l'étranger aussi, s'opposera à une réforme qui continue à présenter la facture du déficit retraite aux seuls salariés.

Par ailleurs, afin de prendre en compte une arrivée de plus en plus tardive dans le métier, le 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***

Le 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. Le SNUipp s'élèvera contre la remise en cause du régime de bonification d'ancienneté pour les années passées hors d'Europe.

En conclusion …

Elections professionnelles - 2014/2015

En France, le SNUipp est resté la première organisation syndicale du premier degré avec 44,3% des suffrages et plus de 20 points d'avance sur la seconde.

A l'AEFE, la FSU, avec 54,7% des voix, a obtenu 4 sièges sur 5 au Comité technique (+1 siège). Avec 62,6% des suffrages à la CCPCA (Commission consultative paritaire centrale), le SNUipp a progressé de 6 points et confirmé sa place de première organisation représentative des syndicats à l'AEFE. Il détient désormais 4 sièges sur 5 (+1 siège). Dans les autres commissions paritaires centrales : le SNES a conservé 5 sièges sur 5 en CCPC «A» (agrégés) et en CCPC «B» (certifiés) avec, respectivement, 65,5% et 68,3% des suffrages. La FSU a fait son entrée en CCPC «E» (Personnel administratif, ouvrier et technique et personnel de la centrale) en décrochant un siège (16,6% des voix).

Dans les instances locales (CCPLA), le SNUipp a gagné des sièges (Italie, Allemagne, Russie, Portugal, Pays-Bas...), ou consolidé sa majorité (Espagne, Canada, Madagascar, Liban, Belgique, Chine, Egypte, Mexique, Sénégal, Turquie...).

A la Mission Laïque Française, Le SNUipp et le SNES ont poursuivi leur progression pour atteindre 56,17% des voix (+6%) aux élections des représentants à la CCP. Une participation très importante (70%) et un beau résultat qui confortent les syndicats de la FSU pour la défense des personnels au sein du réseau MLF

Pour l'Agence, le message est clair. En votant pour le SNUipp et la FSU, les personnels du réseau ont choisi : priorité au service public d'éducation, à l'étranger comme en France ! A l'avenir, la MLF devra aussi tenir compte du résultat des urnes et adopter une posture bien plus respectueuse des syndicats et des personnels.

Le SNUipp appelle l'ensemble des collègues, quel que soit leur statut, à débattre et à se mobiliser pour faire avancer les revendications. Le 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.

Le 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.