

Présents pour le SNUipp : Christine Bernigaud- Bruno Ribard

MLF : M Deberre, M. Bur, M. Esnault, M Hamdoun, Mme Collado, Mme Itchah, Mme Charcosset

SNES-FSU: Sébastien Ville - Patrick Soldat

SE-UNSA: Djamel Souiah

Approbation du procès-verbal de la réunion de la CCP du 22 novembre 2018 : aucune remarque des organisations syndicales, CR approuvé

Étude des candidatures aux postes vacants ou susceptibles de l'être à la rentrée 2019 dans les réseaux d'écoles d'entreprise, MLF et OSUI

1.Recrutement MLF/EPR/OSUI : comment ça marche ?

Application de recrutement en ligne: Plateforme L'application en ligne permet pour les candidats à la MLF :

- la constitution d'un dossier de candidature qui peut être réactualisé à tout moment et réutilisé pour les campagnes de recrutement suivantes,
- la modification des vœux de postes jusqu'au moment de la fermeture du serveur,
- la publication des postes en ligne et en temps réel (postes vacants ou susceptibles d'être vacants).

Attention : des postes publiés en début d'année peuvent ne plus être vacants par la suite. Il est donc important de consulter régulièrement le site pour modifier ses vœux en conséquence. (Les postes qui ne sont plus ouverts au recrutement sont automatiquement supprimés des vœux des candidats.)

- de mieux faire la distinction entre les deux recrutements qui utilisent le même vivier :
 - celui du réseau MLF (écoles d'entreprises, OSUI, établissements MLF) et dont les postes pourvus en CCP
 - celui hors réseau MLF (écoles affiliées, adhérentes ou partenaires de la MLF) et dont les postes ne sont pas pourvus en CCP (recrutement direct par les établissements)

2.Profils de postes

Les éléments de profils demandés sur certains postes sont, en général, les langues (enseignants), le CAFIPEMF (directeurs, maîtres formateurs), voire une expérience en FLE et élaborés par les chefs d'établissement.

Seuls les 5 premiers voeux sont pris en compte dans la constitution du vivier en commission. Les voeux suivants sont considérés en cas de besoin.

Les candidats en candidature couple /conjoint/ simple sont classés en fonction de leur barème.

Tous les dossiers ont été étudiés, même ceux avec un avis préalable du DASEN négatif. Cela n'a pas été un critère discriminant pour le pré-recrutement mais M Bur ne cache pas que les chefs d'établissement vont très certainement le prendre en compte lorsqu'ils auront les dossiers à l'issue de la CCP. 53 dossiers ont reçu un avis préalable négatif. Le SE-Unsa demande à avoir la liste des départements concernés.

M. Bur ajoute que les candidats actuellement en cours de contrat/détachement n'ont pas été systématiquement écartés. Ces candidatures ont été étudiées et si elles sont retenues, le détachement sera demandé.

M. Bur revient sur la nouvelle procédure de recrutement et explique que la sélection se fait pour 30 % sur la valeur économique (échelon des candidats) et 70 % sur la valeur pédagogique (critères choisis par les chefs d'établissement).

Le SNUipp revient sur le profilage des postes en constatant que les chefs d'établissement ont utilisé la liste des critères de manière mesurée. Néanmoins, il ne voit pas l'intérêt de profiler les postes avec des certifications de formateur (CAFIPEMF, MAT, EMFE, CPAIEN) sans que les personnels recrutés ne disposent de décharge afin d'effectuer ce travail.

La FSU s'étonne également du caractère uniquement déclaratif des dossiers. Des justificatifs devraient être demandés notamment pour les niveaux en langue étrangère.

La MLF répond que si ce critère est déterminant, l'entretien pourra être mené dans cette langue.

La FSU revient sur le recrutement anticipé pour l'établissement de Dallas, les représentants à la CCP n'ont pas pu donner leur avis sur les candidats sélectionnés, car ils ne disposaient pas à ce moment du nombre de points attribués en fonction du nombre de critères.

3. Quelques chiffres:

- 1006 dossiers reçus 1er et 2^d degré et validés par la MLF.
- Un peu moins de postes proposés que l'année passée : 65 en EPR et 17 en écoles d'entreprise pour la rentrée scolaire 2019 (premier et second degré)
- Nombre de présélectionnés par poste entre 5 et 10
- Les barèmes des enseignants présélectionnés diffèrent selon les zones-pays-ville tout comme le nombre de candidatures.
- Écoles d'entreprise (20 écoles actuellement): 17 postes proposés.

Le SNUipp ainsi que les autres organisations syndicales ont validé le recrutement en école d'entreprise, pour les établissements en pleine responsabilité et pour les établissements à l'OSUI.

Date limite pour la signature du contrat et la demande de détachement : le 31 mars.

La FSU demande à être destinataire de la liste des recrutés quand elle sera finalisée.

4. Candidatures rejetées :

Les candidats ayant renouvelé leur détachement (ex: année supplémentaire en école d'entreprise).

Les candidats en cours de détachement sur un premier contrat.

Dans le cas des collègues frappés de mesure de carte scolaire comme pour les titulaires en contrat local, la Mission laïque se montre attentive à leur situation en leur proposant des postes.

M. Bur explique que la décision visant à invalider les candidatures d'enseignants qui sont en cours de détachement (et de contrat) après un premier contrat de 3 ans ne lui paraît pas pertinente car c'est un frein à la mobilité.

5. Entretiens

Une fois informés de leur présélection à l'issue de la CCP, les candidats ont 48H pour informer s'ils donnent suite à leur candidature via la plateforme.

Tous les candidats ont un échange avec le chef d'établissement et le directeur et certains sont invités à un entretien en présentiel ou par Skype. M. Bur précise qu'il est obligatoire que tous les candidats sélectionnés soient contactés par l'établissement et demande que les organisations syndicales les avertissent si ce n'est pas la cas.

Pour les écoles d'entreprise, les entretiens sont menés par M Esnault (chargé des écoles d'entreprise à la MLF) ou un personnel du siège.

Questions diverses :

1. DROIT SYNDICAL

Des réunions syndicales sur le temps élèves se sont déroulées dans plusieurs établissements en Espagne et au Maroc, nous estimons que c'est une avancée significative pour le dialogue social notamment au 1er degré car cela permet d'atteindre l'ensemble des collègues détachés. Ce dispositif pourrait-il être étendu aux périodes hors élections ?

La FSU renouvelle sa demande que les non-détachés bénéficient du même droit à l'information syndicale sur temps de service dès lors que cela n'est pas incompatible avec le droit local.

Enfin nous demandons communication du bilan prévu au terme de la 1^{re} année par la note de cadrage.

M. Deberre rappelle que cette disposition était liée aux élections. Il souhaite attendre les résultats des élections et la mise en place de la nouvelle CCP.

Le SNUipp insiste pour que cette demande soit prise en compte car les collègues sont en demande d'informations et sont plus disponibles si ce format est mis en place. Les perturbations du service sont limitées. Les réunions organisées le mercredi après-midi perturbent souvent les réunions pédagogiques du 1er degré (conseil de cycles, conseils des maîtres ...)

M. Deberre est d'accord pour que ces demandes soient examinées au cas par cas par le siège et par les chefs d'établissement.

Il rappelle que ces réunions sont destinées aux collègues détachés mais reconnaît que les titulaires employés en contrat local ont eux aussi besoin de ces moments d'information pour leur suivi de carrière et sur la situation en France.

Le SNUipp remettra cette question à l'ordre du jour lors des futures CCP.

2. REMUNERATIONS

Les augmentations des cotisations de la MGEN à l'étranger depuis le 1er janvier 2019 seront-elles prises en compte dans les primes versées aux détachés ?

M. Deberre qualifie cette question de curieuse et ne voit pas comment prendre en compte des cotisations qui ne sont pas obligatoires pour les personnels.

La FSU rappelle que cette augmentation a été évoquée lors d'un groupe de travail sur l'ISVL à l'AEFE.

M. Deberre explique que les indemnités versées aux détachés sont calculées à partir des montants de l'ISVL versée aux résidents. Il prendra attache de l'AEFE pour voir comment cette augmentation a été incluse dans les montants de l'ISVL. La FSU demande à pouvoir disposer du tableau des primes versées aux détachés par pays. M Deberre rappelle qu'à ce jour ces montants ne sont pas publics.

3. PPCR

Avis du chef d'établissement pour les collègues n'ayant pas eu la possibilité d'avoir un rendez-vous de carrière pour le passage à la hors classe (HC). Les personnels du 1er degré étant déjà au-delà de la deuxième année dans le 9^e échelon devraient avoir demandé depuis l'année dernière l'avis de leur

supérieur hiérarchique, le proviseur, afin de bénéficier du classement dans leur département pour le passage à la HC. Ce dispositif est-il appliqué pour les personnels détachés des établissements de la MLF ?

Madame Itchah demande que les personnels dans ce cas sollicitent leur chef d'établissement.

Le SNUipp demande que l'administration de la MLF soit attentive à cette situation particulière des collègues concernés. Ceux-ci ne sont pas toujours au courant des nouvelles dispositions mises en place pour la gestion des carrières en France.

4.MEDIAS

Dans une interview au Petit Journal du 21 février 2019, M. le Directeur général de la MLF déclare : "Le système scolaire à l'étranger souffre de rigidités excessives. Jusqu'à présent, on a visé davantage la protection des personnels que l'intérêt des usagers." Pourriez-vous nous donner quelques explications sur les rigidités liées à la protection des personnels ?

M. Deberre explique que ces propos sont liés à la création de l'AEFE qui visait avant tout à créer un statut pour les enseignants titulaires en poste à l'étranger. La situation a changé et la protection des personnes et l'intérêt des usages doivent être mieux répartis, tout le monde le dit : cour des comptes, sénat etc... Tout est extraordinairement compliqué. Cela n'a rien à voir avec la qualité des collègues, ce n'est pas le sujet. Le MEN a pris des dispositions qui permettent de sortir de cette rigidité même si dans un premier temps cela recrée de la rigidité. M. Deberre constate qu'une peur s'est installée chez certains qui ne participent pas du coup au mouvement à l'étranger et pour d'autres dans les départements qui n'osent pas lever la main pour partir parce qu'ils pensent qu'on va leur dire non.

La FSU estime que le démantèlement de l'AEFE aura pour conséquence un retour à la situation qui existait avant la création de l'AEFE où le statut précaire des enseignants en poste à l'étranger était le plus courant.

La FSU s'étonne également que la MLF soit très peu décrite dans le rapport de Mme Cazebonne alors que c'est le second opérateur à l'étranger.

5.PALMA DE MAJORQUE

Quelles sont les perspectives du lycée français ?

Il s'agit d'une construction sur un terrain municipal. La maîtrise d'oeuvre est très compliquée et le chiffrage a été 50 % plus cher que ce qui était prévu. Le contrat d'architecte a donc dû être cassé en juin 2018. La nouvelle maîtrise d'oeuvre qui avait promis de tenir dans l'enveloppe ne tient pas. La MLF est en train de régler ce problème. L'idéal serait que l'ouverture se fasse au 1er semestre 2020. Les parents sont agacés et l'établissement continue de croître. Une 4e location a dû être faite dans le périmètre du lycée.

6.MURCIE

Au vu de la diminution du nombre d'élèves au Lycée Français de Murcie, il existe un risque de fermeture de poste au 1er degré à la rentrée 2020. Quels seront les critères choisis pour déterminer l'enseignant qui perdrait son poste ?

La situation est très préoccupante. Les effectifs sont passés sous la barre des 600 élèves et on constate qu'il y a 40 % d'élèves en moins en maternelle (moins une classe) et moins deux classes en primaire. 2 collègues détachés vont perdre leurs postes. Ce qui n'avait pas été anticipé en novembre lors des présentations de fin de contrat. Le choix a été fait d'épargner un 3^e collègue qui est chargé de famille. La situation géographique de cet établissement est compliquée (établissement excentré), on constate qu'un creux démographique a eu lieu et que la situation économique espagnole est difficile. Un remaniement pour la direction a été décidé pour rétablir la situation, c'est le proviseur de Saragosse qui assurera la direction de cet établissement.

7.VILLANUEVA DE LA CANADA

Un second poste de résident vient d'être fermé au Lycée Molière de Villanueva de la Cañada, après celui fermé au 1er Comité technique de l'année scolaire. Nous avons posé la question au CT de l'AEFE,

il nous a été répondu que c'était une décision conjointe de l'AEFE et de la MLF. Quelles explications supplémentaires pouvez-vous nous apporter ?

M. Deberre constate qu'il y a une baisse d'effectifs chez les CP et estime qu'il va falloir être offensif sur le recrutement maternelle/élémentaire. Il regrette que cet établissement soit souvent une variable d'ajustement du lycée français de Madrid : quand ils ouvrent une classe, une ferme à Villanueva... Quand les gens peuvent se rapprocher de chez eux et s'éviter des transports.

Le poste ferme suite à un départ à la retraite.

Le SNUipp rappelle le nombre de TNR (8) sur place et que seuls subsistent trois postes de résidents pour la rentrée 2019.

8.LIBAN

Trois postes de DAF expatriés ont été fermés sur le réseau MLF Liban. Trois créations de postes de DAF résidents ont été proposées par l'AEFE, proposition refusée par la MLF. Pouvez-vous nous expliquer les raisons de cette décision ?

Seul le DAF de Verdun reste résident.

L'opérateur public AEFE veut faire des économies. La MLF estime qu'il faut réorganiser son réseau au Liban et qu'il a besoin de davantage d'enseignants détachés dans ce pays. Une direction régionale sur place va être créée qui fera office d'agence comptable unique avec gestion de l'immobilier pour l'ensemble des établissements du réseau MLF. Il y aura des gestionnaires dans chaque établissement avec un statut de détaché ou de contrat local.

Le directeur et son adjoint pour cette nouvelle structure seront des détachés.

Un détaché sur le Grand Lycée et éventuellement un autre à Nahr Ibrahim ou Tripoli.

Les attributions de cette direction seront la trésorerie, les salaires et la gestion de l'immobilier. Une gestion des RH sera intégrée à cette structure. (rôle de veille juridique, fiscale, sociale). Cela fonctionne déjà un peu de cette manière au Maroc.

La FSU estime que si une structure décisionnelle est créée au niveau national, une instance paritaire doit aussi être mise en place pour permettre aux personnels de participer aux décisions.