

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, cher-es collègues,

Même par temps de crise, demain se décide aujourd'hui.

La diversité des situations et leur variabilité dans le réseau, les établissements et chez les personnels apportent beaucoup d'incertitudes. Pour ces derniers, elles sont **source de stress**, un stress amplifié par la réactivité dont il faut faire preuve : nombreux sont celles et ceux à signaler leur mise à l'épreuve, leur **fatigue** face aux injonctions parfois contradictoires.

Le Sgen-CFDT insiste aujourd'hui sur la tension inédite qui pèse sur l'ensemble du réseau : **crise sanitaire mais aussi défi du plan de développement.**

La masse salariale pèse sur le budget de l'AEFE victime d'un sous-financement chronique depuis de trop nombreuses années et les **forces vives de la fonction publique diminuent chez l'opérateur public.** Pour le Sgen-CFDT, il s'agit de **stopper cette hémorragie** et, à tout le moins, d'éviter une nouvelle saignée tout en maintenant la reconnaissance professionnelle par une rémunération attractive.

Parlons d'attractivité.

Une crise du recrutement semble poindre ici ou là :

- quand certains établissements voient leurs fonctionnaires expatrié-es écourter leur mission,
- quand certains postes de résident-es ne sont pas pourvus au regard des conditions proposées.

Ajoutons à cela l'annonce de la limitation à 6 ans pour les enseignantes et enseignants, accompagnée de la mise en place d'un groupe de travail portant sur la rémunération des résident-es chez l'opérateur public qui **ne donnent guère de perspective.**

Les objectifs de l'administration dans une communication écrite faite à l'occasion du Conseil d'administration du 24 novembre dernier ont tout lieu d'inquiéter. Je cite :

« ne plus verser d'avantage familial si enfant non scolarisé dans le réseau, ISVL : rebasage, baisse de la masse salariale ».

Le Sgen-CFDT demande à l'AEFE de s'expliquer : les représentant-es des personnels devront-ils-elles uniquement "négocier des reculs" ?

Certes, l'opérateur public tire le diable par la queue tout en entreprenant dans l'actualité un ensemble d'actions qui sont à saluer :

- invitation aux établissements à aménager les congés d'hiver,
- enquête et préconisations dans le cadre de l'enseignement à distance,
- mise en place d'un plan d'action égalité femme homme de qualité,
- réunion de crise mensuelle à notre demande.

Le Sgen-CFDT demande cependant **qu'une politique ambitieuse visant à plus d'égalité et de justice pour les personnels soit clairement définie.**

Cette politique passe, pour le Sgen-CFDT, par une **refonte des statuts des personnels en poste à l'étranger** en vue de l'établissement d'un seul statut avec primes fonctionnelles dédiées et à enveloppe globale constante. Et non pas par un coup de rabot sur le nombre, les primes et les rémunérations des détaché-es résident-es.

En l'attente d'une réforme ambitieuse, le Sgen-CFDT revendique :

- l'attribution des primes que tout personnel est susceptible de percevoir au regard de son corps,
- l'attribution de primes au regard de la situation de télétravail à laquelle chacun et chacune doit s'adapter en établissement comme dans les services centraux,
- la fin du gel des rémunérations, la promotion de grade immédiate dans les services centraux et l'attribution de la NBI pour les PNA.

Le Sgen-CFDT s'inquiète : ses demandes formulées auprès de l'opérateur pour **tendre vers plus de justice** se frottent aussi à celles qui à l'inverse lui font craindre que de mauvais esprits politiques ne souhaitent se débarrasser du joyau pour confier l'avenir à des entreprises privées poursuivant des missions éloignées dans l'esprit des siennes.

Le Sgen-CFDT n'admettra pas que l'opérateur public soit menacé et perde toujours plus de personnels titulaires, indispensables pour former tous les personnels recrutés hors cadre et assumer, aux côtés des recrutés locaux chevronnés, **l'indispensable enseignement de qualité attendu des familles.**

Le Sgen-CFDT reste convaincu qu'il est possible :

- de faire vivre l'excellence du réseau actuel,
- de faire vivre un dialogue social de qualité, même si la loi de transformation de la fonction publique et ses conséquences ne nous conviennent pas,
- de poursuivre le développement, sans doute, mais au prix d'une répartition équitable et cohérente des moyens attribués à chacun des personnels, qui en sont les garants, les acteurs.

C'est bien pourquoi nous portons activement le **projet d'un statut unique.**