

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

Présent au comité technique depuis trois ans, le Sgen-CFDT tient à rappeler combien l'appartenance au réseau de l'AEFE permet la mise en place d'un **certain nombre d'avancées sociales** pour les personnels recrutés locaux notamment. Pour ces derniers, l'octroi d'un congé de paternité de 11 jours à Madagascar, *tiré* par les 25 jours accordés aux personnels détachés, est un exemple qui constitue un réel progrès et ne demande qu'à rayonner partout où cela est nécessaire.

Nous affirmons notre volonté de poursuivre dans cette voie.

Nos revendications relatives à la prise en charge des frais de quatorzaine et à l'attribution de la prime informatique pour **tous** les personnels recrutés locaux du réseau en témoignent. L'appartenance à l'AEFE apporte dans les établissements en gestion directe mais aussi, dans nombre d'établissements conventionnés, des **améliorations indéniables en termes de rémunérations, de droits sociaux et syndicaux**, notamment dans les pays du Sud.

C'est ce qu'apporte l'opérateur public, cela doit être réaffirmé avec force.

Aujourd'hui, nous observons pourtant une **situation inédite par l'ampleur de ses conséquences pour les personnels détachés**. La décision de justice à l'origine des bouleversements en cours révèle :

- ce que nous avons toujours dénoncé, soit :

l'utilisation du statut de résident comme support d'expatriation, un **dévolement** qui prive les personnels de toute prise en charge de leur mobilité.

- ce que nous martelons depuis longtemps au plus haut niveau de l'Agence, soit :

la **fragilité juridique du statut même de résident** : or, aujourd'hui, nous constatons que les faux-résidents ou résidents à recrutement différé ont fait long feu.

C'est une grave crise de confiance qui secoue tout le réseau.

La nouvelle situation affecte dans l'immédiat **l'ensemble des procédures de recrutement** et impacte nombre de personnels qui souhaitaient, à la rentrée prochaine, changer d'établissement ou intégrer le réseau. Soucieux et responsable, le Sgen-CFDT a d'ores et déjà formulé auprès de l'Agence un certain nombre de propositions de sorte à fluidifier le recrutement 2022 et à doter le réseau historique de titulaires détachés sur contrat à la rentrée prochaine.

Les collègues titulaires qui partent travailler à l'étranger le font **par choix** pour des raisons personnelles en cas de suivi de conjoint ou d'attaches matérielles et morales dans le pays d'accueil ou bien pour découvrir de nouveaux horizons, avec l'envie de contribuer à l'excellence du réseau français à l'étranger et de promouvoir la culture française. Ils-elles doivent toutes et tous pouvoir exercer leur métier dans de bonnes conditions matérielles, c'est-à-dire bénéficier d'émoluments et d'accessoires de rémunération en rapport avec leur statut de fonctionnaire, leur situation, leur pays d'accueil et leurs missions.

Précisons que, pour le Sgen-CFDT, la situation des actuel·les **titulaires non-résidents** n'est pas davantage acceptable que celle des *faux-résidents* et nous demandons une fois de plus qu'il y soit mis fin : ils-elles doivent bénéficier tous et toutes, sans exception, d'un détachement sur contrat dans la mesure où ils-elles exercent leur métier de la même façon que s'ils-elles étaient en France, placé-es en position d'activité.

Pour le Sgen-CFDT, la nouvelle donne que l'Agence est tenue d'intégrer doit être lue comme l'opportunité d'une refondation d'un nouveau cadre statutaire.

Les personnels qui travaillent à l'étranger doivent bénéficier d'un cadre simple et juste pour exercer leurs missions en détachement sur contrat.

Ce nouveau cadre doit respecter un certain nombre de principes :

- il doit conforter la place fondamentale de l'opérateur public et de ses personnels dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger ;
- il doit sécuriser les personnels ;
- il doit gagner en lisibilité et tendre vers plus de justice et d'équité.

Pour le Sgen-CFDT, la mise en place d'un **statut unique** des personnels est une solution ; en effet, le statut unique permet de :

- garantir la stabilité dans leur poste des agent·es qui en font le choix ;
- rémunérer la mobilité choisie des personnels et tous les frais qui en découlent ;
- rémunérer en fonction du pays d'accueil ;
- rémunérer les missions spécialisés.

Les personnels détachés attendent une réforme de longue date. Les choix de l'administration ne seront pas nécessairement les nôtres. Il sera cependant de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour défendre les droits des personnels et l'intérêt collectif.