Projet de résolution d'orientation présenté au 25e congrès

3 juillet 2023

0.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger inscrit son action dans les orientations définies par la CFDT (Congrès de Lyon, 2022) et la fédération des Sgen (Congrès de Dijon, 2021). Il les décline dans son champ et se réfère aux principes de l'action syndicale cédétiste.

0.2. Prenant en compte les évolutions liées à la politique gouvernementale et au contexte de l'enseignement en France et à l'étranger, le syndicat précise à l'occasion de ce congrès les orientations auxquelles il se référera au cours du prochain mandat.

0.3. Le conseil syndical a retenu quatre domaines de réflexion et d'action :

- *consolider notre périmètre de syndicalisation et développer notre syndicalisme,*
- *affirmer nos choix pour peser sur les décisions d'évolution des réseaux d'enseignement à l'étranger,*
- *accueillir et faire réussir les élèves dans les établissements d'enseignement français de l'étranger,*
- *améliorer les conditions de travail, de recrutement, de réintégration, de rémunérations, faire évoluer les métiers, être reconnu, santé et sécurité au travail.*

1. Consolider notre périmètre de syndicalisation, faire évoluer notre organisation et développer notre syndicalisme

1.1. Définition du périmètre de syndicalisation du Sgen-CFDT de l'étranger

1.1.1. À l'étranger, le Sgen-CFDT de l'étranger intervient auprès des personnels des établissements d'enseignement français de l'étranger : agents titulaires de l'Éducation nationale, contractuel·les, personnels recrutés locaux, volontaires internationaux et volontaires du service civique ; éventuellement auprès des agents titulaires de l'Éducation nationale détachés dans les secteurs éducatif, culturel, linguistique et universitaire du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et des organismes dont il a la tutelle.

1.1.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger syndique également les personnels exerçant dans les services centraux des opérateurs de l'enseignement français à l'étranger.

1.1.3. Le Sgen-CFDT de l'étranger a vocation à collaborer avec d'autres syndicats CFDT proches de son champ de syndicalisation.

1.1.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger assure pour le compte de la fédération et des Sgen académiques l'information de tou·tes sur les mobilités professionnelles à l'étranger, notamment par son site internet et le suivi des candidatures.

1.2. Adaptation de notre organisation aux défis de la mobilité

1.2.1 Afin de lui garantir une représentation pérenne en France et notamment auprès des interlocuteur·rices institutionnel·les et politiques, afin de pouvoir accueillir des militant·es en réintégration, le Sgen-CFDT s'attachera à maintenir au moins deux emplois à temps plein sur décharge Éducation nationale au sein de son équipe.

1.2.2 Le Sgen-CFDT de l'étranger s'attachera à obtenir de l'AEFE qu'il puisse utiliser en France ou à l'étranger, sans contingentement, les décharges qui lui sont attribuées par l'AEFE.

1.2.3. Gestion des décharges : Le Sgen-CFDT de l'étranger veillera, dans la mesure de ses possibilités, à attribuer des décharges aux élu·es et permanent·es du syndicat en France, aux élu·es et mandaté·es nationaux·ales ainsi qu'aux secrétaires de section.

1.2.4. Compte tenu de la mobilité des personnels détachés, il effectuera un suivi minutieux de ces derniers et veillera à anticiper les mobilités de sorte à pérenniser à la fois la structure et les sections syndicales.

1.2.5 Le Sgen-CFDT continuera de développer et d'appuyer le militantisme des personnels recrutés locaux, seuls personnels avec les personnels résidents à avoir vocation à exercer sans limitation de durée dans un même établissement.

1.2.6 Afin de relever les nouveaux défis liés à la mobilité des personnels détachés, il développera un plan de formation syndicale à l'intention de ses adhérent·es : formation aux spécificités du militantisme local, à la représentation dans les instances locales, à l'accompagnement des personnels de tout statut.

1.3. Développement de notre syndicalisation

1.3.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger poursuivra son action afin de développer son activité en favorisant partout où cela est possible la création de sections syndicales pérennes.

1.3.2. Il nouera partout où cela est possible, des partenariats avec des syndicats locaux affiliés à la confédération européenne des syndicats (CES) ou à la confédération syndicale internationale (CSI) afin de développer des sections donnant visage à son généralisme dans les établissements d'enseignement français conventionnés ou en gestion directe relevant de l'AEFE.

1.3.3. Il développera une action spécifique auprès des personnels recrutés locaux des établissements d'enseignement français à l'étranger en gestion directe ou conventionnés qui font le choix de se syndiquer à la CFDT. Il reconnaît la double appartenance à la CFDT et à un syndicat local.

1.3.4. Il affinera ses priorités en matière de développement en ajoutant aux entrées géographiques (pays, établissement) une entrée supplémentaire par corps, en fonction de l'analyse des derniers résultats électoraux à l'AEFE.

1.3.5. Il développera une action spécifique auprès des personnels titulaires de l'Éducation nationale détachés directement dans les établissements dits partenaires.

1.3.6. Au niveau de la Direction générale de la mondialisation du MEAE et des établissements publics à caractère industriel et commercial sous sa tutelle, le Sgen-CFDT de l'étranger se chargera du suivi de carrière des personnels détachés de l'Éducation nationale, en collaboration avec les syndicats CFDT partenaires.

1.3.7. Partout où la situation locale le justifie, le Sgen-CFDT de l'étranger développera sa coopération avec des organisations professionnelles locales, notamment affiliées à des centrales syndicales partenaires de la CFDT.

1.4. Mise en œuvre de la politique de développement syndical

1.4.1. Pour mettre en œuvre sa politique de développement, le Sgen-CFDT de l'étranger sollicitera les dispositifs d'appui de la confédération CFDT afin de :

- favoriser les visites de section ;
- favoriser les visites d'établissement, partout où la création d'une section est envisageable ;
- favoriser la formation syndicale.

1.4.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger assurera à distance un rôle de conseil, d'information et d'aide au développement et de formation syndicale auprès des adhérent·es de tous statuts désireux·ses de s'investir dans la création ou le renforcement de sections. Il continuera à encourager le développement des sections syndicales, à soutenir l'activité de ces dernières et à en effectuer le suivi.

1.4.3. Dans la mesure de ses moyens et pour leur permettre de développer leur action locale, le Sgen-CFDT de l'étranger pourra apporter à ses sections constituées un concours financier en réponse à des besoins formulés.

1.4.4. Dans les pays à faible pouvoir d'achat, le Sgen-CFDT de l'étranger, en concertation avec les responsables de section, sera attentif à l'adhésion des personnels ayant de bas salaires, en recourant si besoin aux versements de solidarité.

1.4.5. Le Sgen-CFDT ventilera des décharges AEFE auprès d'un maximum de sections constituées, en tenant compte des besoins existants et à venir. Ces décharges arbitrées chaque année seront accompagnées d'une synthèse annuelle des activités et des projets à venir.

1.4.6. Le Sgen-CFDT de l'étranger mettra à disposition de ses adhérent·es et de ses sections sur son site internet un certain nombre d'outils leur permettant d'agir sur leur lieu de travail, de développer leur activité syndicale, de créer ou de développer une section. Il relaiera à leur intention les outils de communication de la fédération les concernant et assurera s'il y a lieu la conception d'outils spécifiques sur les problématiques de l'étranger. Outre les outils en place, il cherchera à développer des modes opératoires nouveaux, des approches nouvelles, pour mobiliser l'attention sur les revendications, en recherchant notamment le décalage, en cherchant à surprendre, interpeller, éveiller la curiosité, susciter le débat, pour trouver de nouveaux leviers de militantisme, à côté des moyens déjà mis en œuvre pour trouver de nouveaux leviers de militantisme, à côté des moyens déjà mis en œuvre : et ainsi contribuer au renforcement de l'action militante tout autant qu'à l'adhésion de potentiels nouveaux adhérents.

1.4.7. Le Sgen-CFDT de l'étranger s'attachera à développer les échanges directs entre ses militant·es, adhérent·es et sympathisant·es par les outils numériques les plus adaptés. Il poursuivra l'édition régulière de son *flash hebdomadaire* d'information.

1.4.8. Le Sgen-CFDT de l'étranger développera sa communication vers l'extérieur grâce à son site internet et à sa présence sur les réseaux sociaux dans un but d'information sur l'actualité de son champ de syndicalisation, sur ses actions, ses positions et ses revendications. La réalisation d'enquêtes et de publipostages ciblés permettra d'établir des liens plus étroits avec les personnels.

1.4.9. Le Sgen-CFDT de l'étranger encouragera l'utilisation par les sections d'outils de communication numériques ainsi qu'une forte interaction sur les réseaux sociaux entre le syndicat et ses adhérent·es.

1.4.10. Dans un souci de développement et d'amélioration de sa visibilité auprès des personnels, le Sgen-CFDT de l'étranger s'appuiera étroitement sur ses représentant·es élu·es ou mandaté·es dans les différentes instances locales : conseil d'établissement, commission locale hygiène sécurité et condition de travail des personnels, commission consultative paritaire locale, commission de dialogue social...

1.4.11. Présent dans diverses instances centrales de l'AEFE et leurs groupes de travail, le Sgen-CFDT de l'étranger associera ses militant·es à leur préparation afin de donner à son action l'efficacité optimale. Il veillera à leur donner un retour sur les sujets traités et les décisions prises.

1.4.12. Il s'attachera à favoriser et à promouvoir le militantisme des femmes de sorte à atteindre la parité proportionnelle dans ses instances locales et nationales.

1.4.13. Le Sgen-CFDT de l'étranger négociera auprès de la fédération des Sgen-CFDT un protocole d'accord de sorte que ses adhérent·es éloigné·es bénéficient d'un accès facilité aux formations syndicales.

1.4.14. Pour optimiser sa visibilité, son action à l'étranger, aller à la rencontre des personnels, le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite continuer à mobiliser l'ensemble des forces de la CFDT : secteur international de la confédération, fédération et syndicats aux champs géographiques similaires. Le Sgen-CFDT demande la création d'un agenda des déplacements à l'international transversal afin de mieux porter les valeurs défendues par la CFDT, de mieux mobiliser notre collectif pour les personnels syndiqués de l'étranger et accroître notre présence sur le terrain.

1.4.15. Le syndicat développera sa coopération avec les associations de Français de l'étranger et de parents d'élèves notamment Français du Monde-ADFE et la FAPÉE.

1.4.16. Le Sgen-CFDT de l'étranger entretiendra des échanges réguliers avec les Conseiller·es consulaires et les membres de l'Assemblée des Français de l'étranger, ainsi qu'avec les parlementaires représentant les Français établis hors de France.

2. Affirmer nos choix pour peser sur les décisions d'évolution des réseaux d'enseignement à l'étranger

2.1. Des moyens et des objectifs clairs

2.1.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite que l'action extérieure de la France dispose des moyens nécessaires pour contribuer efficacement à l'augmentation du nombre et de la qualité de celles et ceux qui enseignent en français et/ou le français dans le monde, dans les établissements d'enseignement, les établissements culturels, Alliances françaises, entreprises et associations et de ceux qui, à leur tour, formeront de nouveaux enseignants de français.

2.1.2. Le Sgen-CFDT se battra pour que les missions de service public à l'étranger soient préservées et pour que le réseau des établissements français à l'étranger porte les valeurs républicaines de notre système éducatif.

2.1.3. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que l'objectif défini en mars 2018 par le président de la République de doubler le nombre d'élèves dans les lycées français de l'étranger d'ici 2025-2030 s'accompagne des moyens humains et financiers nécessaires permettant le développement maîtrisé du réseau dans le respect des normes françaises en matière d'éducation et du droit du travail pour les personnels, et permettant aussi, par une politique de bourses concomitante, la scolarisation effective de tous les élèves français.

2.1.4. Pour le Sgen-CFDT, ce doublement devra faire l'objet d'un pilotage par l'AEFE qui est l'opérateur public dédié. Pour ce faire, il doit voir ses missions préservées, ses établissements historiques confortés et ses moyens abondés pour assurer le suivi du déploiement des établissements émergents.

2.1.5. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande la création d'une commission de déontologie où siégeront les partenaires sociaux. Celle-ci examinera les candidatures des agents titulaires de l'Éducation nationale ou personnels de l'AEFE qui postulent à un emploi dans un établissement dit partenaire. De même, la commission sera également compétente pour donner un avis sur la déclaration de cumul d'activité avec un emploi public. Pour le Sgen-CFDT, l'avis de la commission de déontologie sera contraignant.

2.1.6. Le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite que l'accent soit mis sur la formation continue des personnels en fonction des besoins exprimés par ces derniers. Le recours à des formations à distance ou hybrides a montré ses limites, alourdissement de la charge de travail, moindre qualité de la formation. Les formations en présentiel doivent être privilégiées.

2.2. Pour l'ensemble du réseau

2.2.1. Pour le Sgen-CFDT de l'étranger, la nécessité de moderniser le réseau et d'optimiser les outils de développement du français et de l'enseignement à l'étranger passe nécessairement par un engagement fort en actions et en moyens de l'État. Actions et moyens doivent être mis en œuvre par les grands opérateurs institutionnels français, en coopération étroite avec les organisations internationales en charge de la Francophonie et de l'Éducation auxquelles la France apporte sa contribution. Le ministère des Affaires étrangères doit disposer d'un outil efficace pour piloter l'ensemble du dispositif. Les politiques publiques ne doivent en aucun cas être guidées par une simple logique comptable.

2.2.2. Afin d'appuyer le développement du français dans l'espace francophone et non francophone, le Sgen-CFDT de l'étranger demande qu'une politique cohérente de diffusion ambitieuse soit renforcée en mettant à disposition des ressources à visée éducative et pédagogique sur différents supports et en libre accès pour apprendre le français. L'accès aux ressources d'enseignement du français doit être facilité tant au sein qu'en dehors des systèmes scolaires.

2.2.3. Dans les postes, le Sgen-CFDT de l'étranger demande que l'ensemble des actions de coopération éducative, de coopération culturelle, universitaire et linguistique soient coordonnées par le service de coopération et d'action culturelle dans le cadre d'un plan de travail défini et qu'elles soient connues de l'ensemble des opérateurs et acteurs : personnels enseignants, personnels techniques, administratifs et de direction de l'AEFE, de la MLF, des établissements partenaires, des Alliances françaises, des établissements culturels, assistants techniques, experts techniques internationaux…

2.2.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger rappelle la nécessité que soient confiés le suivi et la gestion des actions de coopération culturelle, universitaire, linguistique et éducative à des personnels spécialistes de ces domaines.

2.3. Pour une modernisation du réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger

2.3.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour la mise en place d'une carte scolaire cohérente des établissements d'enseignement français, carte qui tiendra compte de l'histoire, des nécessités politiques mais aussi des flux migratoires des Français expatriés et qui doit faire l'objet d'une large concertation de l'ensemble des acteurs concernés. Dans le contexte de doublement du réseau, cette cartographie aura également pour but d'éviter la mise en concurrence d'établissements.

2.3.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger se bat pour le maintien d'un nombre très significatif de personnels détachés de l'Éducation nationale et lutte contre la précarité de l'emploi de tous les agents contribuant aux missions de service public à l'étranger.

2.3.3. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que la discussion sur la question des statuts des établissements d'enseignement français de l'étranger et de leurs opérateurs soit examinée en concertation avec l'ensemble des partenaires concernés, et notamment les personnels et leurs organisations professionnelles.

2.3.4. Il s'inquiète des risques liés à la multiplication des établissements dits partenaires avec comme conséquence une possible dégradation des conditions statutaires contractuelles et salariales et une moindre voire inexistante représentation des personnels.

2.3.5. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande instamment que les conditions statutaires et d'emploi des personnels détachés directs exerçant dans les établissements dits partenaires fassent l'objet d'un suivi et examen syndical dans une instance française, tout comme les conditions de travail de l'ensemble des personnels de ces établissements.

2.3.6. Pour le Sgen-CFDT de l'étranger, la modernisation du réseau des établissements français de l'étranger, notamment les plus anciens, passe également par la rénovation et la construction des établissements. Il n'est pas acceptable que cette charge repose sur les contributions des parents d'élèves ou sur les fonds propres de l'AEFE sans un accompagnement significatif de l'État.

2.3.7. De façon générale, le Sgen-CFDT de l'étranger dénonce l'insuffisance du budget de l'AEFE, budget qui ne lui permet plus d'assumer pleinement l'ensemble de ses missions et qui l'a contrainte à supprimer massivement des emplois de détachés et à imposer aux établissements de son réseau des conditions financières draconiennes.

2.3.8. Le recours à des fonds privés, notamment dans le cadre de projets immobiliers importants, doit être strictement encadré afin d'éviter toute interférence dans les choix pédagogiques de l'établissement.

2.3.9. Le Sgen-CFDT de l'étranger regrette la hausse des frais d'écolage qui a compromis la mixité sociale dans les établissements. Il demande une indexation raisonnée et concertée des frais de scolarité qui doit bénéficier prioritairement à l'amélioration des conditions de rémunération des personnels en contrat local.

2.4. Améliorer la gouvernance de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger et le dialogue social

2.4.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger veillera à ce que les circuits de concertation, tant au niveau central qu'au niveau local, ne soient pas court-circuités et réduits à des consultations formelles d'instances n'ayant pas les moyens réels d'influer sur les décisions finales, prises trop souvent de manière insuffisamment transparente. En particulier les décisions en matière de recrutement et de fin de mission devront faire l'objet d'une plus grande transparence.

2.4.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger poursuivra son travail sur l'amélioration des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des personnels dans toutes instances dédiées au niveau central comme au niveau local. Il agira avec ses militant·es pour assurer un fonctionnement optimal des structures locales.

2.4.3. Il demande la mise en place pour tous les personnels d'une médecine du travail.

2.4.4. Dans tous ses domaines d'action, il œuvrera pour que les décisions prises respectent le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3. Accueillir et faire réussir les élèves dans les établissements d'enseignement français de l'étranger

3.1. Afin de garantir l'accès à l'enseignement français à tous les élèves français de l'étranger, le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour une politique ambitieuse des bourses scolaires sur critères sociaux afin qu'aucune famille ne soit empêchée de scolariser ses enfants pour raison financière.

3.2. Dans le cadre du *Vivre ensemble*, le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les projets d'établissement, auxquels il est particulièrement attaché, prennent systématiquement en compte l'ouverture sur le pays d'accueil.

3.3. L'accueil des élèves à besoin éducatif particulier nécessite des personnels formés. Le Sgen-CFDT revendique du temps pour que les différents professionnels puissent travailler ensemble au parcours des élèves, des formations communes aux AESH, Atsem, enseignant·es en fonction des besoins, des emplois stables et correctement rémunérés pour les AESH.

3.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour que les élèves rencontrant des difficultés bénéficient de la mise en place d'un accompagnement personnalisé et d'aménagements pédagogiques spécifiques dans leur établissement. Pour le Sgen-CFDT de l'étranger, l'exclusion d'un élève de son école pour résultats insuffisants n'est pas acceptable

3.5. Afin de garantir l'accès à l'enseignement français à tous les élèves français de l'étranger et la réussite de tous, le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour la création de filières technologiques et professionnelles, partout où elles sont nécessaires, et s'oppose à leur fermeture.

3.6. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que soit poursuivie, au regard du contexte local, dans le respect des programmes d'enseignement français et en dotant les établissements d'une plus grande autonomie pédagogique, la mise en place concertée, là où c'est pertinent, de doubles certifications, d'option internationale du baccalauréat, du bac français international, de classes bilingues. Ces mesures ne doivent pas remettre en cause l'accueil ou la mobilité des élèves entre les établissements en France ou à l'étranger.

3.7. Le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour une meilleure préparation des élèves à l'entrée dans l'enseignement supérieur français ou local.

3.8. Le Sgen-CFDT de l'étranger souhaite, tout en notant des améliorations certaines, que les conditions d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur français pour les élèves étrangers titulaires d'un baccalauréat français, international ou d'un double diplôme, soient encore simplifiées.

3.9. Le Sgen-CFDT de l'étranger s'oppose à toute augmentation des droits d'inscriptions dans les universités françaises pour les étudiant·es extra-communautaires, mesure qui aura pour effet d'affaiblir le rayonnement de la France dans le monde.

4. Améliorer les conditions de travail, de recrutement, de réintégration, de rémunérations, faire évoluer les métiers, être reconnu, santé et sécurité au travail

4.1. Généralités

4.1.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les personnels bénéficient de toute la reconnaissance et de tout le soutien que mérite leur investissement. Il militera pour que les critères d'évaluation de la manière de servir des personnels soient explicités.

4.1.2. En tant que syndicat de l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT de l'étranger assurera l'aide au départ, le suivi de carrière et l'aide à la réintégration des collègues en fin de détachement ou en disponibilité à l'étranger.

4.1.3. Le Sgen-CFDT apportera son soutien aux personnels détachés au moment de leur rendez-vous de carrière et de leur réintégration dans l'Éducation nationale. Il milite pour que les détaché·es ne soient pas pénalisé·es par les nouvelles règles sur la mobilité, qu'ils·elles bénéficient d'un accompagnement lors de leur réintégration et que les compétences acquises ou confirmées à l'étranger soient valorisées.

4.1.4 Le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour que l'accès à la cédéisation ou à la titularisation des personnels recrutés locaux soit facilité et simplifié.

4.1.5. Dans des réseaux en pleine mutation, le Sgen-CFDT de l'étranger sera plus que jamais attentif aux conditions de travail de tous les personnels (risques psychosociaux : stress, pressions, tensions, augmentation des tâches…).

4.1.6. Le Sgen-CFDT de l'étranger juge indispensable que les propositions de contrat, et notamment la rémunération et des indicateurs de niveau de vie, soient portés à la connaissance du futur recruté dans les meilleurs délais et bien en amont de l'entrée en fonction.

4.1.7. Afin d'assurer au mieux la défense des personnels, le Sgen-CFDT de l'étranger s'efforcera d'utiliser tous les moyens juridiques à sa disposition en collaboration avec le service juridique de la Fédération et les syndicats étrangers partenaires membres de la Confédération syndicale internationale.

4.1.8. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande le renforcement des critères de l'homologation et la prise en compte d'un volet social dans ces critères. Le maintien de l'homologation doit être conditionné par la qualité de la gestion des ressources humaines qui doit faire l'objet d'une évaluation à laquelle les représentant·es des personnels seront associé·es.

4.1.9. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande la mise en œuvre d'une politique visant à ce que soient respectés les principes généraux du droit international du travail et qui ne se contente pas de respecter les minima fixés par les règles locales.

4.1.10. Le Sgen-CFDT est attaché au respect du droit syndical et du droit de grève partout où la législation locale le permet, du droit à la participation et à la représentation dans des instances dédiées au dialogue social.

4.1.11. Le Sgen-CFDT demande la création en France d'une instance permettant d'assurer la représentation et la défense des fonctionnaires en détachement direct dans les établissements hors réseau AEFE.

4.1.12. Le fonctionnement des établissements d'enseignement français repose majoritairement sur des personnels étrangers et sur des Français·es de l'étranger recruté·es localement. Dans certains pays les conditions d'emploi et de rémunérations de ces personnels recrutés locaux sont souvent très insatisfaisantes au regard de l'exigence de qualité et de productivité de notre système : le Sgen-CFDT pèsera pour que tous les établissements soient des vitrines en matière d'avancées et de droits sociaux.

4.1.13. Le Sgen-CFDT demande que l'employeur affilie ses personnels de droit local et cotise pour sa part à un régime de protection sociale et de retraite, prenne en charge les complémentaires santé également ouvertes aux ayants droit et retraite, là où les régimes de protection sociale locaux sont inexistants ou notoirement insuffisants.

4.1.14. Concernant la rémunération, il demande que les grilles de tous les personnels de recrutement local, quel que soit le lieu de leur service, ambassade, consulat, instituts français ou établissement d'enseignement français, et quelle que soit la fonction des personnels, soient harmonisées et alignées sur la grille la plus favorable.

4.1.15. Le Sgen-CFDT de l'étranger exige la mise en place par la négociation dans chaque établissement d'un règlement intérieur fixant notamment les obligations de service, les grilles de rémunération, les règles d'avancement et les modalités de recrutement.

4.1.16. Les règles de progression individuelle et collective des rémunérations et de promotion ne doivent pas reposer sur l'arbitraire des chefs d'établissement, mais sur des règles claires construites dans le cadre du dialogue social.

4.2. Dans le réseau de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger

4.2.1. Pour les personnels enseignants, le Sgen-CFDT de l'étranger revendique la prise en compte d'un service *toutes tâches comprises* qui intègre notamment les actions menées en matière de coopération éducative et de formation. L'investissement des personnels dans ces actions doit nécessairement passer par une réduction du temps de face à face avec les élèves.

Es 4.2.2. Il demande que les recrutements se fassent en fonction des compétences et de l'expérience des candidat·es. Tout profilage de poste doit répondre à un réel besoin de l'établissement et faire l'objet d'un examen en conseil d'établissement.

4.2.3 Il veille à une harmonisation des pratiques de recrutement des établissements. Tout·e enseignant·e fonctionnaire de l'Éducation nationale doit avoir la possibilité d'effectuer une mobilité à l'étranger, quel que soit le corps auquel il·elle appartient.

4.2.4. Pour le Sgen-CFDT, toute création de poste de détaché·e ne doit jamais se faire au détriment d'un·e enseignant·e en contrat local déjà en poste.

4.2.5. Pour le Sgen-CFDT, les postes en recrutement local sont pourvus en priorité par des personnels qui résident dans le pays ou à défaut qui y ont des intérêts matériels et moraux. Ce n'est qu'en l'absence de vivier local que le recrutement local peut être ouvert à des candidatures en provenance d'autres pays.

4.2.5. Pour les personnels de droit local

4.2.5.1. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les principes généraux contenus dans la circulaire ayant pour objet la gestion des personnels de droit local dans les établissements du réseau AEFE et dans le *Guide de gestion des personnels de droit local* destiné aux seuls établissements en gestion directe soient inscrits dans les conventions qui lient les établissements à l'AEFE. Au-delà du respect du droit international du travail et de la législation locale, l'objectif est de parvenir à une harmonisation des pratiques de gestion des ressources humaines à l'échelle du réseau en les rapprochant des normes françaises : obligations de service, modalités de recrutement, déroulement de carrière, etc.

4.2.5.2. Pour le Sgen-CFDT, la publication des vacances de poste en contrat local, la transparence des recrutements sans discrimination à l'embauche et la communication préalable des éléments constitutifs du contrat sont incontournables. Sur ces postes de droit privé, la qualité de fonctionnaire ne saurait constituer ni une priorité ni un handicap.

4.2.5.3. Concernant les personnels enseignants et d'éducation, le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les personnels recrutés locaux, qui constituent la moitié des effectifs de ces personnels dans les

établissements français à l'étranger, bénéficient d'un emploi stable, quand celui-ci correspond à un besoin avéré et durable.

4.2.5.4 Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les parcours professionnels des personnels recrutés locaux amenés à résider dans un autre pays bénéficient d'une attention particulière au titre d'une mobilité interne.

4.2.4.5. Il demande que les personnels administratifs, de service et de santé bénéficient d'emplois pérennes et que leur charge de travail soit évaluée et rémunérée de manière juste.

4.2.4.6. Pour le Sgen-CFDT de l'étranger, les personnels ATOSS participent à la vie de l'établissement au même titre que tous les personnels. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande qu'il soit mis fin à l'externalisation grandissante de ces emplois.

4.2.4.7. Le Sgen-CFDT demande que les personnels bénéficient systématiquement pour leurs enfants scolarisés dans les établissements français de l'exonération des droits d'écolage.

4.2.6. Pour les fonctionnaires détaché·es

4.2.6.1. La présence de personnels titulaires français à l'étranger est indispensable pour garantir la qualité des établissements et leur fonctionnement conforme au modèle français.

4.2.6.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger revendique la création de postes de détaché·es dans les établissements de l'AEFE lorsque le taux d'enseignant·es titulaires est inférieur à 50 %.

4.2.6.3. Comme il le demande depuis la réforme ayant abouti au décret 2002-22, le Sgen-CFDT de l'étranger réclame une remise à plat des statuts des fonctionnaires détaché·es à l'AEFE et la mise en place d'un statut unique.

Il demande pour les personnels, outre le traitement indiciaire :

- une indemnité prenant en compte les fonctions et les missions selon des critères objectifs,
- une indemnité pays identique pour tous les fonctionnaires détaché·es d'un même établissement,
- des prestations familiales de qualité prenant en compte les revenus et les charges de famille des agents,
- une même prise en charge de la scolarité des enfants.

4.2.6.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande la mise en place de mesures d'urgence comme le maintien dans le poste en cas de longue maladie, l'octroi des indemnités professionnelles toujours non versées à certaines catégories et plus largement la transposition systématique des primes attribuées aux personnels en position d'activité dans son ministère d'origine.

4.2.6.5. Le Sgen-CFDT de l'étranger s'opposera à toute mobilité qui affecterait des résident·es ayant fait leur vie dans leur pays d'accueil.

4.2.6.6. Il refuse un retour en masse des fonctionnaires en détachement direct, privé·es de droits, de protection et de représentation. Il refuse tout sous-statut qui aurait pour effet d'institutionnaliser la précarité de fonctionnaires exerçant à l'étranger.

4.2.6.7. Il rappelle son attachement au recrutement prioritaire en détachement des titulaires résidant dans le pays d'accueil ; principe qui doit être concrétisé par un barème de recrutement élaboré en commission locale.

4.2.6.8. Le Sgen-CFDT de l'étranger exige que la création d'un poste avec un profil particulier soit validée en conseil d'établissement ; ce n'est qu'à cette condition que le poste peut être proposé comme tel au recrutement. L'AEFE veillera dans ce domaine à ce que les profils de postes proposés par les établissements soient identiques dans leur description à ceux publiés par ses soins.

4.2.6.9. Il demande que des politiques d'aide au logement et d'aide au transport soient mises en place, en priorité dans les pays où la situation est particulièrement difficile dans ces domaines, y compris par l'acquisition d'un parc propre de logements de fonction.

4.2.6.10. Le syndicat demande la remise à plat du dispositif de l'avantage familial. Il milite pour l'instauration d'une scolarité à coût nul des enfants du personnel dans les établissements français et pour le versement de prestations sociales de qualité.

4.2.6.11. Le Sgen-CFDT de l'étranger est favorable, dans l'intérêt des personnels et des établissements, à ce que soit favorisée l'attribution de postes doubles à des couples là où ces postes doubles peuvent être réalisés.

4.3. Politique de formation ambitieuse des personnels des établissements français à l'étranger

4.3.1. La formation continue doit poursuivre deux objectifs : permettre à l'ensemble des personnels de mieux connaître et de s'approprier les nouvelles exigences pédagogiques et institutionnelles françaises et de mieux adapter son enseignement au bilinguisme, au biculturalisme, de connaître la culture scolaire du pays d'accueil et de favoriser l'apprentissage de sa langue.

4.3.2. Les agent·es, quels que soit leur statut ou leur métier, doivent pouvoir accéder à une réelle offre de formation, sur place ou sur zone ou en France en priorité. Les formations en ligne ou en hybride, sources de mécontentement, ne doivent pas être privilégiées, sauf évolution radicale des dispositifs dans le respect du temps et des horaires dévolus à la formation. Celles-ci ne doivent générer en aucun cas une surcharge de travail pour les personnels. Elles doivent ouvrir des possibilités de promotions et d'évolutions de carrière.

4.3.3. Les personnels doivent avoir accès dans les meilleures conditions à des certifications : les titulaires au CAFIPEMF, au CAFFA et aux certifications complémentaires, les non titulaires à des certifications diplômantes.

4.3.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que soient recensés et respectés les besoins des personnels en matière de formation continue et que les plans de formation soient établis en concertation avec les bénéficiaires.

4.3.5. Le Sgen-CFDT demande la mise en place d'un plan de formation portant sur le management coopératif et l'intelligence collective.

4.3.6. Il demande, pour un recours optimal aux ressources de formation, que soient recherchées et employées en priorité les ressources locales et régionales lorsqu'elles existent, en concertation avec les personnels concernés et avec intégration dans leurs obligations de service.

4.3.7. Il demande que les missions des inspecteur·rices soient davantage axées sur la formation professionnelle, l'accompagnement professionnel et le suivi de projet.

4.3.8. Il demande que les orientations du réseau vers des enseignements de plus en plus axés sur le bilinguisme soient accompagnées d'un plan de formation ambitieux pour les enseignant·es volontaires ayant recours le cas échéant à des initiatives innovantes.

4.3.9. Pour le Sgen-CFDT, les réformes en cours ou à venir dans l'Éducation nationale doivent faire l'objet d'un accompagnement des personnels sous forme de modules de formation.

4.4. Situation des personnels des services centraux de l'AEFE

4.4.1. Pour le Sgen-CFDT de l'étranger, la rotation très importante des personnels en poste dans les services centraux ne doit pas jouer contre la continuité de service public.

4.4.2. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que les candidatures aux postes à pourvoir soient examinées en commission paritaire, tout comme les fins de mission anticipées.

4.4.3. Il souhaite que les évolutions de l'organisation des services centraux soient amplement concertées de sorte à mieux tenir compte des besoins exprimés par les services et de la charge de travail des agents.

4.4.4. Le Sgen-CFDT de l'étranger milite pour un détachement simple des fonctionnaires.

4.4.5. Il milite pour une mise à plat et une transparence des rémunérations des personnels.

4.4.6. Il revendique la transposition de la politique indemnitaire mise en œuvre à la tutelle pour tous les fonctionnaires et l'alignement de cette politique pour les personnels contractuels. La rémunération des fonctionnaires au cours de leur contrat ne peut être inférieure à ce qu'ils percevraient dans leur administration d'origine.

4.4.6. Il demande la révision de la progression et l'indiciarisation de la rémunération des personnels en CDI.

4.4.7. Alors que les effectifs de personnels contractuels augmentent dans les services centraux, il revendique un CDI pour tou·tes.

4.4.8. Il demande le renforcement des capacités du service informatique..

Santé et sécurité au travail

4.5.1 L'employeur doit assurer à tout·e agent·e la garantie de sa santé physique et mentale et de sa sécurité au travail. Le Sgen-CFDT de l'étranger demande que l'employeur assure l'accès de tou·tes à un service de médecine de prévention, quel que soit leur statut.

4.5.2 Afin de faire émerger partout une culture de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, priorité doit être donnée à une politique de prévention pour chaque unité et chaque établissement. Pour cela, un inventaire des risques liés aux situations de travail est indispensable. La mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels dans chaque établissement, actualisé, est souhaitable. Cette démarche de prévention doit être l'occasion de générer un volet dédié à la prévention des risques psycho-sociaux.

4.5.3 Tou·tes les agents doivent être sensibilisé·es et informé·es du cadre réglementaire relatif à la santé et à la sécurité au travail et notamment de l'existence des registres santé et sécurité au travail (RSST). Les personnels qui assurent une mission d'encadrement doivent être sensibilisés et formés à respecter ce cadre. Des agent·es de prévention dans les établissements doivent être nommé·es et avoir le temps, la reconnaissance et les moyens d'assurer leurs missions. Chaque agent·e doit être informé·e des risques au travail auxquels il·elle est exposé·e et des dispositifs de prévention et de signalement, y compris dans le domaine des risques psycho-sociaux, des violences sexistes et sexuelles au travail.

4.5.4 Les commissions hygiène, santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT) locales doivent être créées dans chaque établissement, qu'il soit géré directement par l'AEFE, conventionné ou partenaire. Les participant·es à ces CHSCT doivent être formé·es.

4.5.5. Face à l'augmentation du nombre de conflits médiatisés, le Sgen-CFDT attend de l'AEFE et des établissements partenaires qu'ils mettent en place une formation interne sur la gestion des conflits ouverte à tous les personnels investis dans les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.5.6. Le Sgen-CFDT de l'étranger s'engage à s'inscrire dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en France comme dans le réseau. Cette démarche associe la qualité des conditions de travail, l'efficacité de l'organisation et la qualité du service public. Elle vise à construire collectivement un diagnostic et à résoudre les éventuels problèmes rencontrés. Elle s'appuie sur l'expérimentation de solutions, avec un droit à l'erreur et des processus impliquant les personnels. Elle appréhende les conditions de travail en prenant en compte l'organisation du travail : activité, équilibre des temps vie professionnelle et vie privée, égalité professionnelle.