

## **GREVE DU 21 JANVIER**

**Bilan des grévistes : 100% des enseignants du primaire et 20% des enseignants du secondaire (4 grévistes pour 20 professeurs attendus dont 3 résidents et 1 CL)**

### **REVENDEICATIONS NATIONALES**

(voir annexes fournies par le SNES et le SNUipp)

### **COMPTE RENDU DE L'ASSEMBLEE GENERALE**

(en prévision du CTP du 8 mars et pour les négociations ultérieures avec la direction)

*20 PRESENTS : Primaire : 10 contrats locaux, 6 résidents / Secondaire : 0 CL et 4 résidents*

L'ensemble du personnel est réuni sur des revendications d'ordre national mais nous en profitons pour exprimer un certain nombre de doléances locales, en particulier vis-à-vis de l'AEFE. En outre, l'objectif est de donner aux élus du personnel certains mandats pour négocier en notre nom.

- **Le point sur l'évolution des salaires et le passage à la rémunération en euros.**

Suite aux négociations salariales locales du premier trimestre 2009, trois postes de « résidents » ont été créés et les salaires du personnel enseignant ont augmenté de 2%, dont 0,5% affectés à la revalorisation des salaires les plus bas. Ces mesures seront effectives à compter de la rentrée 2010.

Ces négociations ayant été menées alors que les personnels étaient encore rémunérés sur la base d'un point d'indice exprimé en dollars, les représentants du personnel ont exprimé, lors du passage du budget en euros, leur inquiétude (reflet de celle des personnels) quant à l'augmentation réelle des salaires entre septembre 2009 et septembre 2010. Un accord de principe, assujéti à l'accord de l'AEFE et à l'impact sur la masse salariale, a été retenu lors de la commission sociale du 11 janvier 2010. Nous souhaitons voir cet accord entériné de façon définitive dans les plus brefs délais.

Le calcul du montant imposable a été clarifié oralement avec l'Agent-comptable : la prime d'installation ou la prime de vie locale (suivant que l'agent est en CDD ou e CDI) n'est pas imposable ; l'installation d'un logiciel performant permettra prochainement au service comptable de gérer les feuilles de salaire de façon plus efficace, et de réduire le risque d'erreur. Le montant imposable y figurera clairement. L'établissement communiquera prochainement à chaque personnel le montant à déclarer pour les revenus de l'année 2009.

Les négociations du premier trimestre 2009 ont été menées dans le cadre du maintien de la masse salariale sur le budget de l'établissement. Faute de lisibilité des éléments constitutifs de la masse salariale, due en partie à une méconnaissance des règles comptables et des comptes de résultats antérieurs, il a été difficile pour les représentants du personnel de confronter une proposition chiffrée à celle émise par l'employeur. Cette négociation salariale du premier trimestre 2009 est la première au LFAY menée dans le cadre de l'EGD. L'interlocuteur n'est plus le conseil de gestion (dont l'attitude changeait en même temps que les représentants élus des parents d'élèves), mais l'Etat, représenté par le Proviseur, épaulé par le Directeur du primaire et l'Agent Comptable.

Nous pouvons apprécier l'impulsion donnée par cette nouvelle structure à la création de postes de résidents, dans un contexte où l'exploitation des TNR est pratiquée sans

complexe dans tout le réseau (voir réponse de la Directrice aux questions qui lui ont été posées lors de sa venue à Hanoï, le 22 juin 2009<sup>1</sup>). Nous y reviendrons.

Nous tirons aussi de cette première négociation en EGD deux autres conclusions : Les directives du gouvernement sur le pilotage de la masse salariale ne peuvent qu'être transmises par l'AEFE aux établissements, et c'est dans ce contexte que se feront les prochaines négociations salariales, dans un pays qui ne suit cependant pas la même évolution économique que la France ; l'établissement disposant maintenant d'un Agent-comptable attitré, affilié au service public, la question des impôts étant clarifiée par la convention bilatérale, il est possible, beaucoup plus que par le passé, d'avoir une définition précise de la masse salariale et d'en connaître la composition. La lecture du « Guide pratique : le pilotage de la masse salariale », édité par le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie en juin 2005, pourra aider à établir, en concertation avec l'Agent-comptable, la liste exhaustive des éléments constitutifs des dépenses de personnel. Ce travail devrait être fait dès la publication du compte de résultats de l'exercice comptable 2009. Ce sera aussi l'occasion de discuter avec la direction de la politique budgétaire, notamment concernant la prévision des investissements immobiliers à venir et la thésaurisation qui lui est associée, dont les personnels continuent à craindre qu'elle ne grève le budget de l'établissement sur le long terme.

Enfin, il s'agit de donner aux représentants du personnels les moyens techniques de mener, au premier trimestre 2010, des discussions salariales transparentes, avec une meilleure lecture des règles comptables maintenant stabilisées ou en passe de l'être, depuis le récent passage en EGD.

- **Le point sur la situation administrative des TNR :**

Même si l'AEFE en dénie la responsabilité (voir note de bas de page), et bien qu'effectivement trois postes de résidents aient été créés au profit de TNR actuellement en poste (postes, cela va de soi, à la charge complète de l'établissement, et dont le financement a imposé des contraintes évidentes sur la revalorisation de la valeur du point d'indice et des salaires des personnels non enseignants), le nombre de titulaires de l'Education Nationale en situation de disponibilité, pour des périodes parfois longues, reste important et nous ne pensons pas qu'imposer la mobilité aux résidents (dont certains ont des attaches familiales dans leur pays de résidence) soit une réponse acceptable à cette situation.

Même si les commissions de recrutement n'ont pas à privilégier les TNR (voir note de bas de page précédente), l'étude comparative de la qualité des dossiers les positionne naturellement très fréquemment en début de liste. Il n'est pas nécessaire de rappeler les avantages de recruter des personnels dont la formation professionnelle correspond à l'emploi occupé. Il suffit effectivement de relire le rapport la Messuzière pour être convaincu, si on ne l'était déjà, que le raisonnement qui consiste à dire que « l'augmentation des TNR n'est pas le fait de l'AEFE » et que celle-ci n'a donc pas d'engagement à prendre vis-à-vis d'eux, est pour le moins fallacieux. Il crée en tout cas,

---

<sup>1</sup> « L'augmentation des TNR n'est pas le fait de l'AEFE dont le souci a toujours été d'en réduire le nombre. L'établissement peut, par l'intermédiaire du Conseil d'Etablissement, demander la résidentialisation de certains TNR, sachant qu'il devra en assurer la charge (résidents à 110%). Les commissions de recrutement n'ont pas à privilégier les TNR (puisque l'AEFE cherche à en réduire le nombre). Les TNR peuvent demander le rachat de leurs annuités pour la pension civile. Il n'est donc pas, a priori, question de changer le statut des TNR ni d'intervenir dans ce sens auprès du Ministère de l'Education Nationale. La question ayant cependant été abordée dans le rapport la Messuzière, et puisque ce rapport doit servir de base de réflexion pour l'élaboration du plan d'orientation stratégique, elle sera donc abordée lors de cette réflexion. »

et quelle que soit la responsabilité de l'AEFE, des disparités souvent néfastes à l'équilibre social des établissements.

Pour que notre demande répétée d'un engagement réel de l'AEFE soit entendue, pour que les années de service en contrat local soient reconnues et que les TNR puissent enfin bénéficier d'un détachement administratif, faudra-t-il effectivement écarter les candidatures des TNR dans les commissions de recrutement pour qu'elles ne soient plus privilégiées, comme le préconise l'AEFE, et de façon à faire réagir la communauté scolaire sur cette situation latente ? Nous pensons que cette solution transitoire doit être envisagée et nous soumettons l'idée à nos syndicats ainsi qu'à nos collègues commissaires paritaires en poste à Ho Chi Minh Ville, avant les commissions de recrutement prochaines.

- **Le point sur la situation des recrutés locaux :**

Depuis 2001, aucune directive ni recommandation nouvelle n'a fait l'objet d'une circulaire concernant la situation des contrats locaux.

Si l'enquête, faite il y a dix ans, et citée dans la circulaire n°2551<sup>2</sup>, était renouvelée, elle permettrait sans doute de constater les progrès faits grâce à l'engagement de l'AEFE vis-à-vis des personnels recrutés locaux. Mais elle permettrait sans doute aussi de lister tous les progrès qui peuvent encore être faits dans le sens d'une plus grande équité de traitement, en termes notamment de protection sociale et de prestations familiales.

Lors de sa venue à Hanoï, le 22 juin 2009, Mme la Directrice nous avait répondu qu' *«Effectivement, une réflexion doit être menée par rapport à cela, et elle le sera dans le cadre de l'élaboration du plan d'orientation stratégique.»*

Nous remarquons, par exemple, que, bien que la circulaire n°2552 mentionne la possibilité de prestations familiales<sup>3</sup> (qui n'existent pas dans la législation vietnamienne), aucun personnel en EGD ne peut bénéficier de facilités particulières pour la scolarisation de ses enfants au sein de l'établissement dans lequel il travaille, en dehors de celles proposées à tous les ressortissants français par le système des bourses (calculées sur les revenus de l'année précédente), tous les personnels n'ayant d'ailleurs pas accès au système des bourses, en raison de leur nationalité (analyse de la situation des étrangers tiers travaillant au lycée - peut on recruter des natifs et discriminer leurs enfants ? - ).

« Dans les pays où le coût de la vie est élevé, les établissements ne retiennent que les candidatures de célibataires : c'est prudent. Un enseignant chargé de famille n'équilibrerait pas son budget. Le risque sur la qualité de l'enseignement est réel. Quelques jeunes « enseignants-routards », c'est un vent de fraîcheur. Une majorité d'« enseignants-nomades » qui ne s'impliqueraient pas assez dans la vie des établissements, c'est inquiétant. » (Projet de loi de finances pour 2003 : Relations culturelles extérieures et francophonie - Avis n° 71 (2002-2003) de Mme **Monique CERISIER-ben GUIGA**, fait au nom de la commission des affaires étrangères, déposé le 21 novembre 2002)

---

<sup>2</sup> « L'enquête réalisée auprès des établissements a permis de constater que la situation des recrutés locaux reposait sur des bases extrêmement variables, ce qui est normal, compte tenu de la diversité des contextes. Elle a cependant permis de dégager un certain nombre de principes qui devraient partout pouvoir être pris en compte et faire l'objet des instructions ou recommandations préconisées en juin 2000. »

<sup>3</sup> « Les droits et obligations de l'employeur et des agents de recrutement local en matière de protection sociale (maladie, vieillesse, accidents du travail, invalidité, décès, maternité, paternité, etc...) ainsi qu'en matière de prestations familiales doivent être explicites, connus et conformes, à tout le moins, à la législation locale. »

Le constat reste vrai à l'heure actuelle. Et les revendications récentes des personnels résidents relatives à l'avantage familial illustrent parfaitement la nécessité d'une réflexion rapide concernant la prise en charge des frais de scolarité pour les enfants de tous les personnels des établissements français à l'étranger, notamment les établissements en gestion directe.

Parmi les contrats locaux, existe encore une catégorie, qui bien qu'elle soit en voie d'extinction, ne doit pas être oubliée : nous demandons à l'établissement que primes versées aux CL soient étendues aux « faux résidents » au prorata du temps passé en contrat local.

**Dans l'intérêt des élèves, un personnel reconnu est un personnel investi et efficace.**

**Étant déjà investis et efficaces, nous restons mobilisés pour notre reconnaissance !!!**

