



**Compte-rendu du groupe de travail recrutement (1ère phase)
à la MLF, le 24 mars 2010**



Présents: M. Deberre, M. Cocq, Mme Trainoir, des représentants du SE, du SNES, et du SNUipp

La séance s'ouvre en présence de M. Deberre, directeur général.

Il nous fait état de l'évolution de la réflexion sur l'identité du réseau MLF : adoption du plan d'orientation stratégique en janvier, séminaire annuel en mai 2010 organisé autour de la question des langues.

La volonté de combattre l'idée que la MLF réalise une opération marchande est affichée.

Des questions d'ordre général sont posées par les représentants du personnel :

1) Dialogue social : obtention de décharges de service pour les représentants des personnels, possibilités de recours en cas de désaccord (notation administrative par exemple) avec le chef d'établissement

M. Deberre se dit à la recherche de « formes élaborées » de dialogue social. Il estime que l'organisation scolaire doit évoluer profondément. Il évoque la mise en place d'un échange d'informations entre administration de la MLF et représentants du personnel pour aller vers une médiation à Paris sur les cas qui posent litige. Il déclare la nécessité de codifier les rôles des chefs d'établissement et des parents d'élèves.

La FSU entend et salue la volonté affichée mais rappelle :

- que le groupe de travail déjà existant peut et doit jouer pleinement son rôle, y compris en ce qui concerne les situations individuelles;
- qu'elle s'oppose à ce que les politiques éducatives à l'étranger subissent le diktat économique au détriment de la qualité;
- que certains personnels ayant subi des « reprises » par la MLF se sont retrouvés dans des situations difficiles;
- que les principes ne sont pas toujours appliqués en matière de gestion du personnel : procédure de rupture de contrat hasardeuse, parfois sans préavis.

Après le cas de la collègue directrice au Caire l'an passé (rappelons que cette collègue a obtenu gain de cause dans les procès qui l'opposaient à la MLF), un nouveau dossier, sur un poste en école d'entreprise, vient illustrer sombrement des pratiques déplorables et fort éloignées de l'éthique prônée par la MLF. Sur ce cas, le SNUipp dénonce des atteintes graves aux droits fondamentaux de tout salarié :

- une rupture de contrat sans aucun préavis (collègue convoquée le jeudi pour une réintégration le lundi !)
- l'impossibilité faite à la collègue de présenter des arguments contradictoires aux faits reprochés (entretien expéditif à Paris en présence du directeur de l'école)
- l'interdiction de retourner sur le territoire pour organiser le retour des effets personnels (que la collègue n'a d'ailleurs toujours pas récupérés !)
- des pressions inadmissibles, et notamment sur la communication avec les syndicats.

2) Présence de retraités dans le réseau MLF

Selon M. Deberre, leur nombre n'augmente pas. Il estime que leur recrutement ne doit pas être une facilité économique et doit rester un palliatif en cas d'absence de vivier local. Il se propose de le rappeler aux chefs d'établissement.

3) Primes évaluations nationales (CE1 et CM2)

La MLF estime que la même somme doit être versée quel que soit le statut de l'enseignant (contrat local ou détaché). La mesure peut être imposée aux établissements adhérents, mais plus difficilement aux établissements affiliés. Leur montant (300 euros) n'a été défini que pour le réseau OSUI.

Le SNUipp se félicite de la mise en œuvre du versement de la prime au réseau OSUI.

Nous revendiquons cependant sa rapide extension à l'ensemble du réseau mondial, et son alignement sur les montants versés en France (pour rappel, 400 Euros).

4) Distinguo coordinateur / directeur

Des postes de coordinateur ont été créés à la demande des chefs d'établissement. Des tâches de direction incombent fréquemment à ces personnels dont la mission n'est pas toujours bien définie. M. Deberre propose de faire le point et d'harmoniser les situations.

Pour le SNUipp, un poste de directeur est nécessaire dans chaque école. Un coordinateur ne perçoit pas les mêmes avantages (indemnités, décharge de service). Il est impératif de clarifier les situations, de préciser les fonctions de chacun et de les mentionner dès le recrutement.

5) Réseau OSUI

Limitation des nouveaux contrats de détaché à un seul renouvellement (2 fois 3 ans) :

Selon M. Deberre, la durée du contrat ne doit pas constituer une « rigidité ». Il souhaite mettre en place un entretien en fin de contrat pour dresser un bilan d'action, d'intérêt et de compétences. Pour les recrutés locaux, il se montre favorable à une procédure de recrutement collégiale dans le respect du droit local.

Pour la FSU, il importe de mettre en place des règles de recrutement claires et une sélection transparente pour tous. Le renouvellement de contrat ne doit pas constituer un nouvel élément de pression sur les collègues qui doivent disposer de procédures de recours.

– Tanger : l'établissement devrait pleinement intégrer le réseau OSUI dès la rentrée prochaine, avec un changement de nom et pas nécessairement dans les mêmes locaux. Les collègues détachés actuellement en poste ont du demander leur réintégration et certains pourront être réemployés par la MLF (la structure pédagogique sera modifiée, le nombre de titulaire moins important). Les contrats locaux devraient être « repris ».

– Agadir : La MLF ne demande rien, la décision relève de l'AEFE.

– Marrakech: le développement de l'établissement a été stoppé à la classe de 3ème. Les élèves rejoignent le réseau AEFE au lycée (pas de concurrence pour permettre une offre plus complète).

Recrutement

Plus de 1500 dossiers ont été traités.

Rappel : il s'agit d'un « pré »recrutement, la liste des candidats retenus est communiquée ensuite aux chefs d'établissement ou aux DRH des entreprises, pour choix définitif qui devra être motivé.

Une seconde commission de recrutement est programmée en juin. D'ici là bien des choses peuvent se passer : des postes proposés au recrutement peuvent ne plus être vacants, d'autres apparaître, des candidats présélectionnés peuvent avoir accepté un poste AEFÉ (le vivier est le même), sans compter d'éventuelles interventions, ici du chef d'établissement, là du directeur de la société... les "petits arrangements" de ce type hors commission sont toujours possibles... Bref, la route est encore longue avant d'obtenir un poste.... et pas toujours très transparente !

Quelques remarques :

Profil : Il est établi sur proposition du chef d'établissement. Lorsqu'un profil « directeur » est demandé, la commission a privilégié les candidats en fonction.

Postes en écoles d'entreprise : les candidatures des couples sont privilégiées par les entreprises pour des raisons financières.

Sept collègues ont été recrutés par l'AEFE après 1 an de contrat, ce que la MLF déplore. Pour le SNUipp, si les contrats des collègues sont achevés (cas des contrats d'un an), rien ne s'oppose à leur recrutement par l'AEFE... le SNUipp réclame l'extension à l'ensemble des détachés des contrats de 3 ans.

Cas des collègues en mouvement interne (fin de contrat MLF) : ils sont classés dans le pré-recrutement, mais sans priorité. Le Snuipp souhaite que le barème et le nombre d'années passées à l'étranger soient mentionnés sur les documents du recrutement.

Il n'est pas possible de déposer à la fois une candidature liée et une candidature simple. Le choix au moment de la saisie informatique des vœux est donc primordial.

Les vœux généraux (type tout poste Espagne) passent APRES les vœux précis sur un poste (autant dire qu'ils ont très peu de chance d'être présélectionnés) et servent également de vivier pour les établissements affiliés et adhérents.

Cas particuliers :

- Postes en Écosse (Aberdeen) et en Norvège (Stavanger) : Les conditions d'imposition entraînent une limitation de contrat à 2 ans seulement.
- Arabie Saoudite : Pas de visa accordé à une femme seule, leurs candidatures sont donc rejetées.
- Algérie : Pas de visa possible pour le conjoint.
- USA : Le visa n'est accordé qu'aux célibataires ou aux couples mariés. Pour des raisons de délai de délivrance de visa, le recrutement a commencé avant le groupe de travail. Les listes de candidats ont donc été communiquées aux établissements américains, dont les « boards » ont déjà commencé à contacter les collègues.

N.B.

Il est important de nous faire parvenir votre dossier avant la tenue de la réunion.

Nous avons constaté de nombreuses erreurs dans les calculs de barème. Le secteur HDF du SNUipp a suivi toutes les candidatures qui lui avaient été communiquées, est intervenu en séance pour le respect des règles établies, et a tenu informé les collègues.