



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Comité Technique de l'AEFE

13 décembre 2022

Compte rendu FSU

Déclaration liminaire

Lors des élections professionnelles qui viennent d'être organisées, la FSU a obtenu **56,5% des voix au Comité social d'administration (CSA)**, instance qui remplacera l'actuel Comité technique, et c'est fort de ces **6 élu-es sur 10** que nous y siégerons. Nous le redisons : même si la participation au CSA est bonne (55% de votants) malgré l'impossibilité pour presque 1500 collègues de voter, elle n'occulte pas le fait que **toutes les catégories de personnels ne sont pas à égalité** devant la modalité électronique, que nous continuons à rejeter notamment pour cette raison. En pourcentage de voix, le score de la FSU progresse de **2,5 points par rapport à 2018**. Remercions tout d'abord l'ensemble des personnels qui ont choisi la FSU. Nous tenons également à remercier l'ensemble des personnels qui ont participé à l'organisation de ce processus démocratique, notamment les équipes de la DRH. Saluons enfin les autres organisations syndicales pour leurs résultats.

Localement, les élections pour les **CCPL** ont conforté la **position très majoritaire de la FSU dans l'ensemble du réseau**. Là encore, c'est notre présence et notre syndicalisme de terrain qui sont reconnus. **L'Agence devra tenir compte de cette expression démocratique claire en répondant aux revendications de tous les personnels et en améliorant son dialogue social.**

Une des principales attentes des personnels porte sur les rémunérations :

Pour les personnels détachés : l'enveloppe ISVL / ICCVL doit être enfin portée à la hauteur des besoins ; l'avantage familial doit réellement correspondre au montant des frais de scolarité, en conformité avec le décret 2002-22 ; les primes statutaires qui sont dues doivent être versées.

Pour les personnels de droit local : l'Agence doit mettre tout son poids pour que les grilles de salaire soient revalorisées.

Pour les personnels de Centrale : la revalorisation de 3,5 % des personnels contractuels est urgente et indispensable, et le gel des rémunérations des détaché-es doit cesser.

La FSU porte toutes ces revendications depuis plusieurs années, et le contexte inflationniste mondial les rend encore plus légitimes et impérieuses.

D'autre part, les personnels détachés attendent que l'Agence intervienne activement auprès du MEN pour **obtenir la fin de la limitation de la durée du détachement.**

Enfin, les personnels attendent que l'Agence développe une véritable **politique de prise en compte de la souffrance au travail** de tous ses agent-es via les instances locales ou centrale dédiées. A l'instar du travail qui a été fait pour les membres du CHSCT central, l'Agence doit mettre l'accent sur la formation des membres des commissions locales et reprendre le travail laissé en jachère depuis 3 ans sur l'élaboration de fiches pratiques, en particulier celle sur le bon usage des outils numériques.

En votant massivement pour la FSU, les personnels ont également rappelé leur attachement à nos missions de service public d'éducation et au caractère public de l'opérateur AEFE. Toutes et tous ont envoyé dans les instances de l'Agence (CSA, CCPC et CCPL) des collègues qui porteront leur voix et défendront leurs intérêts avec détermination, rigueur et combativité pendant quatre ans. **Nous saurons être à la hauteur de cette confiance qui nous a été renouvelée.**



Ordre du Jour :

La FSU demande la confirmation que son ajout à l'ordre du jour concernant les deux points de rémunération figure bien dans le point d'actualité:

- point sur les **grands dossiers rémunération des détachés** : avantage familial (AF), ISVL et indemnités statutaires,
- point sur **l'augmentation des 3,5 % pour les contractuels de la Centrale à l'instar des personnels de la Fonction publique.**

ainsi que l'ajout d'un point sur la CCPL de recrutement des PDL à Londres.

De plus, la FSU demande confirmation que les points suivants sont bien ajoutés en suivi de CT :

- Chine: congés et retrait sur salaire
- Meknès : Prise en charge de l'internat pour les enfants des détachés de Fez
- ligue AEFE-UNSS
- Bolivie

Points d'actualité

Le directeur remercie les équipes de tous les services de l'Agence ainsi que les organisations syndicales pour le travail accompli. Il félicite également les personnels nouvellement élus dans les instances centrales et locales. Il précise que les résultats définitifs sont publiés sur le site de l'agence : 57 % de participation à l'AEFE (contre 44,9 % dans la fonction publique d'État).

La FSU rappelle néanmoins sa position concernant le vote électronique qui n'est pas accessible à tous de la même façon. Elle déclare également que l'agence peut se réjouir du maintien des prérogatives de recrutement des CCP (arraché par la FSU grâce au recours au conseil d'Etat) qui a sûrement eu un effet sur la participation contrairement au MENJ ou les CAP ont perdu ces prérogatives.

Rémunérations :

Les indemnités statutaires pour les personnels détachés sont encore à l'étude, le service juridique a relancé la tutelle pour la transposition de ces primes à l'étranger.

Le directeur précise que l'arrêté sur l'avantage familial n'est pas encore publié (en cours d'instruction).

Le Directeur se dit conscient des difficultés dans les établissements et veillera à ce que ces décalages de parution n'aient pas d'effets négatifs pour les personnels.

Concernant l'ISVL : après le premier groupe de travail qui s'est tenu le 6 décembre dernier et grâce aux remarques des OS, le Directeur veut reprendre la discussion avec la direction du budget pour obtenir le déplafonnement de l'enveloppe consacrée à l'ISVL.

Au sujet de l'augmentation de 3,5% pour les contractuels du siège, le Directeur déclare que l'Agence est en attente du feu vert du CBCM (contrôle budgétaire et comptable ministériel) et de la direction du budget pour une application de cette augmentation avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

La FSU constate que les propos du Directeur sont des "informations d'attente" et rappelle l'urgence de ces dossiers. Sur l'ISVL, la FSU salue l'annonce du Directeur car sans augmentation de l'enveloppe, rien n'est possible ! En revanche, certaines questions indispensables restent sur la table : quand aura lieu la remise à plat de l'AF et de l'ISVL ?

Le Directeur affirme que les groupes de travail sur ces sujets auront lieu dans les prochaines semaines.

Kiev : Le Directeur salue l'engagement, la force et l'énergie mentale de toute l'équipe. Il précise que le Directeur et la Provisure seront en congé à partir de vendredi et travailleront à distance jusqu'en janvier (écoles fermées par les autorités ukrainiennes). Il espère que la réouverture de l'établissement en présentiel se concrétise. Il précise que les écoles françaises sont les seules écoles internationales qui fonctionnent en Ukraine.

Chine : Le Directeur répète que la situation reste compliquée et que l'enseignement à distance est en place depuis le 21 novembre à Pékin. Il se pourrait que les établissements reprennent en présentiel en janvier, ils sont en attente du protocole du comité de quartier.

Pour répondre à la demande de la FSU concernant les congés, le Directeur explique que des mesures ont été mises en place pour que les personnels puissent pleinement profiter de leurs congés d'hiver. L'EAD sera donc possible durant la quarantaine. Le Directeur précise que le CA de mars proposera une mesure d'aide sur les voyages pour l'été. La FSU se félicite que sa demande d'anticipation ait été entendue !

Cela dit, le SNUipp-FSU tient à exprimer son indignation et demande que les décisions soient ré-étudiées concernant les retraits de salaire pour service non fait des trois collègues du premier degré du Lycée français de Pékin dont un allant jusqu'à un mois. Si ces personnels n'ont pas pu rentrer en Chine à temps pour effectuer leur quarantaine et pouvoir être en présentiel au 1er septembre, cela n'est en aucune façon de leur fait. Ils ont été les victimes de l'absence de vols réguliers entre la France et la Chine, de l'annulation des vols qu'ils avaient réservés, ou de circonstances particulières (COVID) qui les ont obligés à retarder leur retour. Cette mesure est d'autant plus injuste que les collègues en poste en Chine subissent depuis le début de la crise sanitaire des conditions de vie et de travail particulièrement éprouvantes. Le DRH confirme qu'une réponse sera apportée à ces trois collègues dans des délais rapides après une nouvelle étude au cas par cas.

Moscou : Le Directeur rappelle la perte d'effectifs importante de l'établissement (aggravée par la mobilisation décidée par la Fédération de Russie) qui compte actuellement 620 élèves. L'inquiétude est généralisée mais le dialogue dans l'établissement est apaisé notamment depuis la récente augmentation de l'ISVL pour les personnels.

Burkina : Le Directeur parle d'une situation volatile, les établissements fonctionnent en présentiel depuis plusieurs semaines. Fonctionnement qui pourrait être modifié si des risques de manifestations trop violentes étaient annoncés. Il précise qu'à Bobo Dioulasso, la situation est plus calme dans la rue et qu'il n'y a pas eu d'EAD ponctuel dans cette ville. Le Directeur Adjoint et la conseillère sécurité du Directeur sont actuellement sur place pour examiner les mesures à prendre afin de renforcer la sécurité.

Mali : Le Directeur explique qu'il existe de fortes tensions entre la junte et le gouvernement français mais que les établissements français sont épargnés pour le moment. Le sentiment anti-français ne se fait pas sentir au niveau de la population. Les mesures de sécurité ont été vérifiées et l'agence suit l'évolution de la situation à Bamako pour garantir la sécurité de tous.

Haïti : le Directeur revient sur l'insécurité qui règne sur place. L'établissement fonctionne à distance avec 160 élèves. La question se pose pour la poursuite du fonctionnement actuel après l'été prochain. La FSU pointe le fait que, d'après la carte des emplois présentée à ce CT, des postes vont être fermés dans cet établissement, signe qu'une décision a déjà été prise. Si c'est le cas, l'Agence doit informer les personnels !

L'Agence précise que les postes prévus à la fermeture sont des postes non pourvus.

La FSU intervient sur l'**Iran** et sur le problème de non renouvellement des visas pour les collègues sur place qui se retrouvent ainsi dans la plus complète illégalité. Dans les faits, ces collègues sont

également dans l'impossibilité de quitter l'Iran. Ces personnels se trouvent donc dans une grande précarité administrative.

Le Directeur affirme qu'il est mobilisé sur ce point avec l'ambassadeur et qu'il s'agit d'un sujet de préoccupation majeur.

Le DRH précise que la demande de visa faite par les collègues les couvre pour l'instant.

Londres - CCPL de recrutement des PDL

La FSU rappelle que les représentants des personnels commissaires à la CCPL de l'EGD n'ont pas accès aux dossiers de candidatures pour le recrutement des PDL contrairement à ce que prévoient les textes de l'Agence.

Le chef de secteur Europe explique que le proviseur juge que le texte local sur les RGPD va à l'encontre du texte de l'Agence et que la loi locale s'applique même pour les EGD.

La FSU s'indigne : il ne s'agit pas pour les commissaires paritaires de vouloir faire de l'intrusion mais de remplir leur mandat d'élus dans un EGD ! De plus, le texte présenté par le chef de secteur n'empêche absolument pas l'examen des dossiers par les représentants des personnels puisque que les autres membres de la CCPL, eux, ont accès à toutes les données ! La FSU demande la communication de l'intégralité du texte et maintient sa position! Il s'agit là d'un problème d'interprétation voire d'une utilisation abusive du texte sur les RGPD.

Le chef de secteur affirme qu'un avis a été donné par un avocat sur place.

La FSU affirme qu'il ne s'agit pas d'un problème juridique: tout en respectant le droit local, on ne peut pas contrevenir aux textes de l'Agence dans un EGD ! Il s'agit donc d'une posture adoptée localement et la FSU va suivre ce dossier.

Approbation du compte rendu de la Commission interne du 16 novembre 2022

La FSU rappelle qu'elle a quitté la séance puisqu'aucune équité n'a été respectée dans la tenue de la commission : la FSU n'était pas présente à l'agence car on lui avait indiqué que seul le distanciel était de mise alors qu'une autre OS était sur place ! De plus les documents ont été reçus la veille, alors qu'ils concernaient un point aussi important que la création de 25 postes en Centrale ; et enfin la FSU apprend incidemment durant les premiers échanges que l'appel d'offre pour l'organisation de l'enquête RPS dans les services centraux, enquête demandée par la FSU en CHSCT depuis plus d'un an, venait d'être lancé, sans aucune information préalable.

Le Directeur de l'Agence prend note sans commentaire.

Vote : ABSTENTION

Cartographie des emplois des services centraux au 01.03.2023

Le secrétaire Général revient sur la création des 25 postes en Centrale (18 à Paris et 7 à Nantes). Il explique que les besoins ont été identifiés par ses services et les choix validés par le Directeur.

La FSU réitère ses propos tenus durant la CIS : les agents de centrale n'ont pas été consultés ! Certains services ont des besoins justifiés (le bureau des voyages et missions par exemple) mais pour d'autres la question se pose, notamment dans le contexte du plafond d'emploi contraint. Autrement dit, ce qui est ouvert d'un côté doit être fermé de l'autre. Cette cartographie est donc à mettre en relation avec la carte des emplois du réseau dans laquelle un nombre important de postes est fermés.

De plus, la FSU précise que cette forte augmentation de postes en centrale ne peut être la solution unique pour répondre à la question de la souffrance au travail. **Vote : CONTRE**

Suivi de CT :

- Rémunération des formateurs en secourisme

La FSU rappelle que cela fait 3 ans qu'elle attend l'ouverture de discussions sur ce sujet. Il est donc incompréhensible que l'Agence n'ait pas été en mesure de nous fournir en amont du Comité technique un document préparatoire avec des propositions concrètes. En effet, **les représentant-es du personnel sont la voix des personnels et doivent pouvoir les consulter** sur les propositions de l'Agence. Les précédentes "discussions" autour de la question des rémunérations n'avaient pas permis de se faire une idée très claire des solutions proposées (*imposées devrait-on plutôt dire tant il y a une absence totale de dialogue social dans ce dossier*) et de nombreux retards de paiement avaient été constatés par les collègues à la rentrée de septembre 2022, l'Agence avançant même que certain-es ne seraient pas payé-es !

Pour les **réfèrent-es de zone**, la FSU demande à l'Agence de **contrôler les attributions des IMP** pour cette année (1 ou 2 en fonction du nombre de formateur-trices présent-es dans la zone) car il y a des erreurs et des interprétations dans le recensement des formateur-trices. **Pour la FSU, chaque formateur-trice compte**, qu'il ou elle soit à jour de son recyclage ou non, qu'il ou elle soit formateur-trice PSC1 ou GQS.

Concernant les formations type PSC1 ou GQS organisées dans les établissements, l'Agence souhaite imposer une rémunération forfaitaire quelle que soit la durée de la formation ! Pour un **PSC1, le ou la formateur-trice serait rémunéré-e 13 IPE** (indemnité péri éducative), alors que pour une sensibilisation en **GQS les collègues toucheraient 3 IPE**. La FSU exprime son très fort désaccord sur cette décision : le système de paiement par IPE n'est pas du tout adapté car on parle ici d'enseignement et non d'activité péri éducative. Rappelons que le montant d'une IPE est bien moindre qu'une HSE. Pour la FSU, les collègues doivent être payé-es en HSE pour le nombre d'heures réellement réalisées ou en équivalent HSE pour les personnels non enseignants du second degré (*minoritaires au niveau des formateur-trices en secourisme*). Avec cette mesure, le compte n'y est pas pour les collègues et **l'Agence va se retrouver face à un réel blocage des collègues qui enseignent le secourisme** en plus de leurs missions habituelles, et donc bien souvent sur leur temps libre.

Au niveau des **formations de formateur-trices**, l'Agence compte rémunérer les formateurs de formateurs (FdF) en fonction de la durée de la formation. Pour **une formation d'une durée comprise entre 1 et 5 jours, les collègues seront rémunéré-es 1/2 IMP**. Pour une **formation supérieure à 6 jours, les collègues toucheront 1 IMP**. Là encore, la FSU est en total désaccord avec cette proposition. En effet, les IMP ne servent pas à rémunérer des actions de formations. D'autre part, une formation initiale de formateur PSC1 dure par exemple bien plus de 6 jours et **le nombre d'heures effectuées par les FdF est largement supérieur à 36h** (1 IMP correspond plus ou moins à 36 HSE) ! La formation en elle-même dure environ 50h pour les stagiaires, heures auxquelles il faut ajouter, pour les FdF, les heures dédiées à la préparation en amont du stage, aux bilans quotidiens, aux tâches administratives et aux préparations des jours suivants. Là encore, on est donc loin du compte pour les collègues et **l'Agence va se retrouver avec un blocage d'une grande partie des FdF**.

En conclusion, la **FSU dénonce toutes ces mesures qui ne feront que fragiliser le dispositif en place et mettront un frein à son bon développement**. Ce n'est pas en rémunérant au lance-pierres ses personnels investis depuis de longues années dans le développement du secourisme que l'Agence permettra aux élèves et aux personnels du réseau d'être formés aux premiers secours. **Ses personnels méritent plus de considération pour leur travail et leur engagement dans ce dossier ambitieux**

mis en place par l'Agence sous l'impulsion de la seule FSU.

Comme de coutume, aucune réponse n'est apportée à nos interrogations et remarques par le secrétaire général. **Le passage en force semble être privilégié au dialogue social** avec les partenaires sociaux. La FSU saura en tirer toutes les conséquences.

- Ligues AEFE – UNSS :

Question de la FSU : l'Agence annonce depuis plusieurs années vouloir développer la pratique du sport scolaire au sein de ses établissements. A cet effet, elle a mis en place des ligues AEFE-UNSS dans chaque zone du réseau. Ces ligues sont pilotées par un COPIL et une CCS (commission sport scolaire). L'Agence est-elle en capacité de donner le pourcentage d'enseignant-es d'EPS au niveau du réseau ayant leurs 3h dédiées à l'animation du sport scolaire ? Par ailleurs, l'Agence cautionne-t-elle le fait que des EEMCP2 ou des référent-es sport scolaires soient aussi privé-es de leur forfait dédié à l'AS alors même qu'ils sont en charge du développement du sport scolaire dans leur zone ? Que compte faire l'Agence pour faire respecter ses propres textes et que les collègues puissent donc avoir leurs 3h ?

La FSU rappelle qu'elle a demandé la tenue d'un groupe de travail pour faire le bilan du fonctionnement des ligues suite à son enquête réalisée dans le réseau. Le regroupement prévu des référent-es sport scolaire à Paris ne serait-il pas l'occasion d'organiser une table ronde avec toutes les parties concernées et les organisations syndicales ?

Réponse de l'Agence : *La période de pandémie qui a suivi immédiatement la diffusion de la note de cadrage a sévèrement impacté le fonctionnement des ligues, du fait de la non possibilité de pratique et de rencontre. Aussi, l'Agence ne voit pas l'intérêt de faire un bilan dans l'immédiat. La situation semble néanmoins s'améliorer cette année, tous les Copil se sont tenus et presque tous les référent-es sport élu-es.*

75% des établissements interrogés ont répondu à l'enquête de l'AEFE qui a recensé 215 associations sportives déclarées dans 57% des établissements. Sur les 1213 enseignant-es d'éducation physique et sportive recensé-es, dont 1056 PDL (source 2021, enquête EEMCP2). 763 sont déclarés comme animant une association sportive, soit 63 % des enseignants d'EPS. Il y a en moyenne 2.6h hebdomadaires par animateur d'association sportive.

Un-e seul-e collègue EEMPC2 et 2 référents sport scolaire n'ont pas de forfait d'association sportive (AS). L'Agence se félicite par ailleurs de l'augmentation du nombre d'établissements qui s'affilient à l'UNSS (+10 depuis ce début d'année).

Suite à la participation de la Référente Mission Sport à tous les COPIL des ligues, une synthèse sera formalisée et consultable sur Orion. Celle-ci servira de support à la tenue du 1er comité de pilotage mondial en fin d'année scolaire, dont les travaux seront portés à la connaissance des partenaires. Enfin, pour la première fois, l'Agence réunira en mars 2023 les 16 référent-es sport scolaire en parallèle du séminaire annuel des EEMCP2 d'EPS. Les 3 journées seront consacrées à la mise en place des projets de ligue, du programme Génération 2024 et de temps d'échanges avec la fédération sportive scolaire de l'éducation nationale (UNSS).

Contrairement à la DEOF pour le sport scolaire, **la FSU n'attend pas des années pour prendre en compte les remarques et propositions des collègues** et ainsi améliorer le fonctionnement d'un dossier ! Si des ajustements peuvent être réalisés pour l'améliorer, pourquoi attendre et s'en priver ? La réponse semble simple : **la DEOF veut développer le sport scolaire sans les partenaires sociaux !**

Et en refusant le rétablissement d'un dialogue social avec l'organisation syndicale ultra majoritaire auprès des enseignant-es d'EPS et avec la fédération syndicale non moins majoritaire à l'AEFE, c'est des principaux acteur-trices du développement du sport scolaire que la DEOF se coupe : les enseignant-es d'EPS des établissements ! La FSU rappelle que le SNEP FSU est aussi accessoirement administrateur de l'UNSS...

Les chiffres présentés sur l'attribution des forfaits AS sont en légère hausse mais restent néanmoins assez faibles. **Pour la FSU, il est incompréhensible que l'Agence n'arrive pas à obliger ses propres établissements à respecter la circulaire sur les ORS** qui stipule sans aucune ambiguïté que **les collègues d'EPS doivent avoir 3h** (et non moins) dédiées à l'animation du sport scolaire. Par ailleurs, comment un-e EEMPC2 EPS ou un-e référent-e sport scolaire peut-il ou elle accomplir sa mission si lui ou elle même n'a pas 3h d'AS ? On marche sur la tête !

Concernant le nombre d'**affiliations à l'UNSS**, il augmentera seulement si les collègues d'EPS y voient une véritable plus value pour leur AS. Pour l'instant, beaucoup estiment que l'UNSS n'aide pas assez en termes de moyens ou de processus de certification des jeunes officiels.

Bilan 2022 et plan d'action d'égalité hommes femmes 2023

Madame Dutertre (référente égalité) dresse le bilan de la politique d'égalité menée par l'Agence et rappelle que cette année a été marquée par la labellisation AFNOR obtenue le 16 février. Les actions menées porte sur 3 domaines :

- sensibilisation et formation des personnels aux problèmes liés à l'égalité réelle (intervention dans séminaire des partant, séminaire de 2 jours spécifiques),
- communication : tous les outils existants sont utilisés (site internet, Orion, lettre mensuelle, concours d'affiches)
- suivi, évaluation de la mise en œuvre du plan d'actions : souci d'être en dialogue permanent (18 réunions actives cette année) et d'analyser les difficultés. Une attention particulière est portée au dialogue social (3 GT au lieu d'un obligatoire, échanges très constructifs avec les OS notamment sur le sujet de la répartition genrée dans les instances).

Elle estime que le bilan est positif, des progrès ont été notés par le Ministère de tutelle et qu'il faut continuer.

La FSU demande où en est l'appel d'offres concernant la cellule de signalement.

La référente égalité confirme qu'elle verra le jour en 2023, elle est en cours de rédaction. Elle confie que cela prend plus de temps que prévu mais que l'idée est de bien faire les choses en étant exigeant avec les conditions de mise en place.

Notes relatives aux missions et attributions des IRF

Le chef de la DDAR présente le texte travaillé en groupe de travail. Cette note sur les IRF remplace celles sur les établissements mutualisateurs. Le travail des IRF s'adresse à tous les personnels en mutualisant des moyens des zones auxquels s'ajoutent les moyens de l'opérateur.

Il précise que chaque IRF mettra en place un projet triennal régional et pourra s'appuyer sur des organismes de formations habilités par l'agence.

La note précise le champ de compétences de ces instituts, plus large que la formation.

La FSU précise que ses remarques ont été prises en compte durant les groupes de travail. La gouvernance mise en place pour les instances des IRF permettra plus de transparence grâce à la

représentation des personnels dans **les deux** instances. La FSU attend maintenant le calendrier pour les opérations d'élection des représentant-es des personnels. Néanmoins, la FSU s'abstiendra sur ce texte en rappelant qu'elle est contre la mise en place des IRF car elle estime qu'un de ses objectifs principaux est de mettre en place des formations initiales pour les personnels non titulaires ce qui constitue, à son sens, une ingérence dans les politiques éducatives des pays concernés.

La FSU tient également à soulever le problème des DAF des 5 conventionnés accueillant les IRF qui deviennent gestionnaires d'IRF, problématique abordée au point suivant.

Vote : Abstention

Indemnités de caisses et de responsabilité allouées aux agents comptables secondaires

Cette indemnité concerne les DAF exerçant dans les 5 établissements conventionnés qui deviennent des IRF puisqu'ils assureront le rôle d'agents comptables secondaires. La FSU se félicite que ces agents puissent toucher les indemnités qui leur sont dues mais regrette que ce ne soit pas le cas pour l'ensemble des personnels de l'Agence. Elle signale que, dans les établissements conventionnés, la fonction de DAF est difficile, il ne s'agit pas de la compliquer davantage ou de la pénaliser. Le directeur répond qu'un bilan de ce dispositif sera fait dans quelques mois.

Vote : Abstention

Circulaire relative aux commissions consultatives paritaires locales et centrales

Le DRH remercie les organisations pour leur confiance et leurs retours sur ce texte. Ce texte intègre le nouveau statut et maintient la compétence de recrutement suite à la victoire de la FSU au conseil d'Etat. La FSU salue cette mise à jour.

Vote : Pour

Instruction générale de recrutement des personnels détachés

Le DRH présente la nouvelle instruction générale de recrutement des détachés. La FSU se félicite que l'Agence ait pris en compte sa demande d'introduire une quatrième priorité pour les titulaires qui ne font qu'un temps partiel dans l'établissement ou sont vacataires et remercie les services de la DRH pour la qualité du dialogue social tout au long de l'élaboration de ce texte. Suite à une question de la FSU, le DRH précise qu'aucun profilage n'est accepté au 1er degré et que pour le second degré cela n'est possible que pour la DNL et la NSI là où c'est nécessaire (section européenne par exemple).

Vote : Pour

Carte des emplois 3ème phase 2023-2024

Le chef de la DDAR présente la carte des emplois. Il s'agit de la 3ème phase pour l'année 2023-2024. Il annonce 500 postes vacants, incluant ceux non pourvus l'année précédente.

- 111 postes de résidents sont fermés mais avec 30 réouvertures en catégorie 3 (poste d'enseignement) ce qui correspond donc à **81 fermetures sèches** et plus de 400 postes prévus à la publication.
- sur les postes d'encadrement : 33 ouvertures (incluant le droit d'option) et 2 fermetures sont prévues, soit un solde de **+ 31 postes**

Le chef de la DDAR conclut cette carte scolaire en expliquant qu'il faut isoler 23 postes de catégorie 1 qui sont compensés dans le budget par 58 postes de résidents fermés. Le solde budgétaire donne un solde disponible de 42 postes de catégorie 3 ce qui fait un différentiel négatif de 1 (25 postes de centrale + 18 postes du au droit d'option). La secrétaire générale adjointe explique que le document sera transmis après le CT, pour une saisie des postes et pour publication mi-décembre sur le site de l'agence. Ce tableau sera envoyé aux organisations syndicales.

La FSU conclut qu'on pioche dans les ETP du réseau et qu'il y a un lourd tribut payé par le second degré qui pèsera énormément sur les établissements. Le budget n'est pas à la hauteur et le nombre de postes non plus. Pendant combien de temps l'Agence va-t-elle pouvoir tenir avec ce fonctionnement ?

Le chef de la DDAR ajoute qu'au prochain CT (CSA) il y aura deux autres mesures de droit d'option.

Voir notre site pour le détail des créations / suppressions.

Vote : contre

Questions diverses

- Internat Meknès

Question de la FSU : Prise en charge de l'internat pour les détachés de Fez dont les enfants sont scolarisés dans le secondaire à Meknès. La FSU a alerté l'Agence à plusieurs reprises au sujet de la prise en charge des frais d'internat pour les collègues de Fès dont les enfants poursuivent leur scolarité à Meknès. Si lors de la réunion de dialogue social du 4 juillet 2022, il a été décidé que les frais d'internat seront pris en charge à hauteur de 85% pour les collègues de droit local, le problème reste entier pour les collègues résidents ou futurs détachés. Quelle solution l'Agence envisage-t-elle pour que ces frais directement liés à la scolarité soient pris en charge ?

Réponse : *Les éléments financiers sont collectés pour étudier attentivement cette demande. Une fois ces éléments remontés à l'Agence, la DAF, et le secteur géographique soumettront des propositions au directeur général pour une prise de position.*

La FSU intervient en séance et rappelle que cette question a déjà été posée précédemment, comment l'Agence peut-elle encore répondre que cette prise en charge est à l'étude ? Quand est-ce que les

collègues détaché-es concerné-es pourront voir ces frais pris en charge ?

Le Directeur répond que les services vont faire des propositions et que la prochaine réponse de l'Agence sera plus approfondie.

- **Lycée français d'Ankara (Turquie) (FSU)**

Questions de la FSU :

1- La FSU demande le maintien du remboursement de l'IKAMET aux personnels détachés au lycée français d'Ankara. Que répond l'Agence ?

2- La FSU demande le maintien du versement d'indemnités fonctionnelles aux personnels de droit local (CPE et documentaliste). Que répond l'Agence ?

Réponse :

1 - En ce qui concerne la prise en charge de l'IKAMET, ce coût est pris en charge pour le recrutement des personnels expatriés mais pas pour les personnels résidents, conformément au décret 2002-22.

2 - Avant l'arrivée de la nouvelle proviseure, la CPE et les documentalistes PDL bénéficiaient d'une prime ISOE.

Cette prime n'apparaissait ni dans les contrats, ni dans le Règlement interne du Travail, ni dans ses annexes consacrées aux éléments de rémunération. A la rentrée 2022, le versement de cette prime a été suspendu.

En effet, cette situation ne pouvait perdurer dans les conditions précédemment citées (absence d'informations relatives au versement de cette prime dans les documents contractuels ou officiels).

L'établissement travaille actuellement sur la mise en place de primes spécifiques aux fonctions de CPE et documentalistes. Ce point sera inscrit à la prochaine commission de dialogue social.

La FSU intervient pour contester la suppression de l'aménagement local antérieur créant de fait une situation injuste. En ce qui concerne l'ikamet, une solution doit être trouvée comme elle l'est pour les détachés formateurs et les PDL, sous forme d'IMP ou d'IPE par exemple.

Le directeur répond que le nouveau DAF a trouvé une situation qui ne correspondait pas aux textes, l'administration de l'établissement réfléchit donc à une solution alternative.

- **Maternelle (SNUipp)**

Question du SNUipp : la maternelle, porte d'entrée des élèves dans les établissements du réseau et vraie spécificité des écoles françaises, doit être au cœur des préoccupations de l'Agence. Dans plusieurs établissements, on note une baisse significative des inscriptions en maternelle. Il semble donc que les mesures prises par le passé ne soient pas suffisantes. L'Agence envisage-t-elle d'engager une nouvelle réflexion sur ce sujet ?

Réponse :

La pandémie et l'enseignement à distance ont en effet provoqué une désaffiliation des familles vis-à-vis de l'école maternelle, pour des raisons largement débattues (défaut de disponibilité et/ou d'inclinaison des parents pour l'accompagnement pédagogique de leurs enfants, conditions matérielles ou compétences logistiques insuffisantes...).

Pour le cycle 1, la période a donc été très difficile à négocier pour tous les acteurs. La dégradation économique accompagnant la crise sanitaire a également fragilisé la situation financière des familles dans de nombreux pays, où les restrictions subséquentes de pouvoir d'achat ne sont pas encore surmontées à ce jour. Le retour des enfants dans les écoles maternelles de l'EFE ne peut qu'en pâtir car c'est le cycle le plus spontanément et systématiquement sacrifié lorsque des priorités de scolarisation s'imposent aux parents.

L'Agence en est bien consciente et constate que le travail promotionnel réalisé avant la propagation du Covid, sous la forme de la publication des plaquettes bilingues, continue malgré tout à porter ses fruits si l'on en juge par les retours des établissements sur l'intérêt porté à ce support. Un travail complémentaire a été réalisé au sein du collège des IEN prenant la forme d'un « Qualmater » à l'instar du Qualinclus EFE. Le choix a pour le moment été fait d'en rester à une version de travail expérimentale pour en tester la plus-value dans le travail de conseil réalisé par les IEN auprès des écoles. La réflexion sur la valorisation du niveau « maternelle » se poursuit donc, elle reste fondamentale pour l'Agence mais s'inscrit davantage pour l'heure dans l'accompagnement concret, localisé et donc forcément contextualisé des équipes.

La FSU remercie l'Agence pour cette réponse. Néanmoins, dans certains pays, des établissements sont fragilisés par le manque d'attractivité des classes maternelles. C'est le cas en Espagne, Turquie, Royaume-Uni... D'un point de vue général, il semble indispensable de prendre la mesure des baisses d'effectifs à la porte d'entrée des établissements du réseau. La concurrence avec les établissements partenaires notamment doit amener l'agence à renforcer l'encadrement et les moyens accordés à la maternelle.

Plus généralement, il existe une vraie demande de la part de la FSU pour qu'un véritable dialogue social avec la DEOF se mette en place sur ce point comme pour d'autres (enseignement des langues, ligues AEFE par exemple). La DEOF a bien noté cette demande de la FSU.

- **Lycée français de Lomé (Togo) - FSU**

Question de la FSU : un mouvement de grève reconductible à l'appel des syndicats locaux et des sections locales FSU a été lancé pour le 1er décembre. Les personnels revendiquent des augmentations de salaire pour les personnels de droit local et le respect du guide de gestion ainsi que de la circulaire n° 515. Quelles réponses l'établissement et l'Agence comptent-ils apporter à ces personnels ?

Réponse : *L'établissement étant conventionné, les augmentations de salaire des personnels de droit local ne peuvent être décidées que par le comité de gestion. Concernant, le respect du guide de gestion ainsi que de la circulaire n° 515, un point sera fait avec le proviseur et le comité de gestion pour relancer un dialogue social.*

- **Lycée français de Dakar (Sénégal) FSU**

Question de la FSU : la FSU s'interroge sur l'état de la gouvernance du lycée Jean-Mermoz de Dakar, établissement en gestion directe où les textes de l'Agence concernant les personnels de droit local (circulaire n°515 et guide de gestion des PDL) ne sont pas respectés. A titre d'exemples :

- en contradiction avec l'article 4 de la circulaire, les conditions de travail et de rémunérations ne sont pas précisées dès la publication des postes ;
- en contradiction avec l'article 5, le règlement intérieur du travail n'est pas affiché dans l'établissement ni communiqué aux salariés nouvellement recrutés ;

- en contradiction avec l'article 5, le règlement intérieur du travail n'a pas été communiqué aux représentants des personnels, pas davantage que la règle d'exonération des frais de scolarité pour les PDL ;
- en contradiction avec l'article 6, la grille de rémunération des AED ne prévoit pas une évolution de carrière ni un rythme d'avancement ;
- en contradiction avec l'article 6, les grilles de rémunérations ne prennent pas en compte l'ancienneté ni l'expérience, cela se fait au cas par cas.

Que compte faire l'Agence pour que les personnels encadrants qui la représentent au lycée Jean-Mermoz de Dakar appliquent ses textes régissant les personnels de droit local ?

Réponse :

Le chef d'établissement a pris note de ces écarts et s'est engagé à les rectifier auprès du SNES hors de France lors d'une visite en novembre. L'Agence, au travers du secteur géographique accompagnera l'équipe de direction dans cette démarche.

La FSU s'étonne de cette réponse car l'engagement à appliquer les textes de l'AEFE n'est pas à prendre auprès du SNES mais auprès des personnels. Ces derniers attendent les documents qui sont indispensables au bon exercice du dialogue social que promeut l'Agence.

Le directeur confirme que le chef d'établissement s'est bien engagé à rectifier ces écarts.

- **Lycée franco-bolivien Alcide d'Orbigny, Bolivie (SNUipp)**

SUIVI DE CT : Le conflit entre l'équipe enseignante du premier degré et la direction d'école ne se résout pas et l'incompréhension règne dans cette école. Le SNUipp-FSU est en contact avec les personnels enseignants et avec le directeur d'école. Quelles mesures l'Agence envisage-t-elle pour ramener le calme et le dialogue dans cet établissement ?

Réponse

L'Agence suit de près la situation de ce lycée. Les retours confirment que l'école fonctionne bien avec une belle dynamique qui propose de nouveaux projets pédagogiques au bénéfice des élèves. Au regard des éléments portés à la connaissance de l'Agence, le conflit évoqué avec la direction d'école ne concerne qu'une partie de l'équipe pédagogique. Ce conflit s'apparente plutôt à un conflit de personnes que certaines entretiennent pour des raisons qui leur sont propres mais qui ne semblent clairement pas d'ordre professionnel. Cette analyse semble confirmée par la visite d'un représentant syndical hors de France. En accord avec l'IEN et le Chef d'établissement, un accompagnement de proximité est mis en place pour recentrer les actions de tous les acteurs sur les missions pédagogiques, au service des élèves et de leur famille dans un esprit constructif. L'IEN accompagnera avec une grande attention toute sollicitation de l'équipe en appui de l'équipe de formatrices.

La FSU s'indigne : quand une OS pose une question sur un dysfonctionnement dans un établissement, est ce une nouvelle pratique de l'Agence que d'envoyer un représentant d'une autre OS pour faire un point sur la situation et étudier la véracité des faits ?! Nous sommes surpris car la FSU n'a envoyé personne en Bolivie. La FSU demande un éclairage sur ce point ? Cette phrase surprenante de l'Agence qui se réfère à une visite d'un représentant syndical en campagne doit être retirée.

La FSU insiste et souligne que 75 % des enseignants du primaire qui demandent à rectifier un compte rendu de conseil des maîtres sont ignorés, que 75 % des personnels ont déclaré leur intention de faire

grève. La FSU rappelle qu'un courrier signé par 15 collègues a été fait. Il ne s'agit donc pas de quelques collègues.

Le Chef de secteur affirme que cette réponse émane des dires du proviseur et de l'IEN. Il précise que le conflit n'empêche pas l'école de fonctionner. La phrase "Cette analyse semble confirmée par la visite d'un représentant syndical hors de France." sera retirée.

Compte rendu réalisé par :

Patrick SOLDAT, Alessandra DIAKHATE, Jean-Baptiste RIBET, Jea-Michel SMOLUCH, Clémence CHAUDIN, Bruno RIBARD, Anthony DELTOUR, Laurent PICARD, Marc BIAU

