



COMITÉ TECHNIQUE DU 21 JUIN 2022 COMPTE RENDU

POINTS D'ACTUALITÉ relatifs aux établissements

Lycée Anne-de-Kiev

La FSU a organisé une réunion avec les personnels de l'établissement juste avant le Comité technique. Nous avons relayé leurs **difficultés actuelles et leur inquiétude pour l'avenir**. Ils déplorent le **manque de communication** de la part de la direction de l'établissement et de l'Ambassade : aucune information ni sur l'avenir de l'établissement ni sur la pérennité de leurs contrats ; les personnels apprennent les futures modalités d'enseignement par une communication adressée aux seuls parents ! La question de la **réunion des instances** se pose aussi clairement, conformément aux directives de l'Agence : CHSCT et instances pédagogiques. La FSU demande expressément au Directeur de s'engager sur le **maintien des postes de résidents** "quoi qu'il en coûte". Concernant les postes de PDL, là aussi, **l'Agence doit soutenir l'établissement afin de lui**

permettre de garder son personnel. Néanmoins, si des licenciements devaient être prononcés, il faudrait impérativement définir des critères précis dans une commission de dialogue social prévue par la circulaire 515 et le guide des PDL.

Le Directeur précise que très peu d'élèves sont encore scolarisés au Lycée Anne-de-Kiev en EAD. Pour la rentrée, 138 élèves (sur 497 à l'origine) sont prévus. L'Agence envisage éventuellement la reprise en présentiel de la maternelle dès la rentrée de septembre si un abri anti-aérien est construit pendant les vacances. Un enseignement en hybride pourrait être proposé aux autres niveaux de classe. Un **Conseil d'établissement devrait se réunir prochainement pour discuter des modalités de reprise**. Le Directeur réaffirme sa volonté de tout faire pour que les personnels ne soient pas licenciés, mais au contraire **aidés et soutenus**.

Lycée français de Moscou

Dans les conditions diplomatiques actuelles, l'Agence est pessimiste quant à une réouverture

en présentiel en septembre, malgré les 780 élèves prévus. La décision de réouverture sera de toute façon une décision de nature politique qui ne relève donc pas de l'Agence.

Chine

Concernant **Shanghai**, le Directeur explique que, compte tenu des contraintes locales, l'enseignement à distance est maintenu jusqu'à la fin de l'année scolaire le 1er juillet. Des personnels ont été autorisés à quitter Shanghai tout en poursuivant l'enseignement à distance.

Pour **Pékin**, la réouverture en présentiel a été autorisée le 6 juin pour les terminales, le 13 juin en élémentaire, collège et seconde et le 20 juin pour la maternelle. De nombreuses incertitudes persistent pour la rentrée 2022. Répondant à notre demande sur les conditions de reprise en raison de la quatorzaine, l'Agence va étudier les aménagements possibles.

La FSU déplore que l'AEFE soit restée au milieu du gué pour les personnels de Chine : certains ont obtenu une aide et d'autres non.

La FSU **demande, qu'au regard de leurs situations humainement difficiles, tous les personnels soient aidés** pour leur permettre de se ressourcer cet été après 2 ans sans retour.

Le Directeur précise que les situations de Shanghai et Pékin ne sont pas identiques. A Pékin aussi, des demandes de retour ont été traitées au cas par cas. La secrétaire générale adjointe précise qu'une aide à destination des personnels résidents pour le surcoût lié au transport sera apportée.

Haïti

Le Directeur rappelle que la situation est extrêmement préoccupante, notamment en termes sécuritaires (risques d'enlèvement). L'établissement est toujours placé en **enseignement à distance**, les détachés étant contraints de résider hors du territoire haïtien. Il dit avoir bien entendu la demande forte des personnels pour une reprise en présentiel, mais cette demande reste impossible à honorer à court terme. Malgré la chute des effectifs de l'établissement et les difficultés de gestion, l'Agence dit **tout mettre en œuvre pour maintenir l'accès à l'enseignement des**

élèves, dans les limites des contraintes imposées par le poste diplomatique.

La FSU souligne la **triple incertitude** qui pèse sur les effectifs, sur les modalités de fonctionnement et sur les postes. Elle interroge l'Agence sur les **prévisions de rentrée**, qui étaient en mars d'environ 200 élèves : le secteur géographique confirme cette prévision. La FSU signale les **difficultés de l'enseignement en distanciel** imposé aux personnels, notamment du fait du décalage horaire mais aussi d'une communication insuffisante avec la direction de l'établissement. Un effort d'empathie, d'écoute et de dialogue est attendu par les personnels.

Bolivie

La FSU a demandé qu'un point soit fait sur la gouvernance du lycée français de La Paz. Le Directeur affirme que la situation est suivie de près depuis quelques années par la DRH et que le poste diplomatique est impliqué pour rétablir une ambiance de travail sereine. Une mission de l'IEN a eu lieu en octobre. Le Directeur admet qu'après une accalmie, force est de constater que la situation ne s'améliore pas. Un **changement de proviseur** intervient cet été et une **mission générale** sera diligentée pour accompagner le nouvel arrivant. La FSU a alerté l'Agence de nombreuses fois sur l'ampleur de la crise qui affecte le lycée de

La Paz et, sans remettre en cause l'engagement de la DRH, **déplore que pour en sortir il faille attendre le départ du chef d'établissement**. Les **dégâts relationnels et humains** sont incommensurables, comme en témoigne la lettre que les organisations syndicales ont adressée au Directeur début juin. Au-delà des personnes, la FSU ajoute qu'un problème systémique semble se poser dans la gouvernance de cet établissement avec la place de la direction bolivienne : c'est un point de vigilance pour la mission de rentrée. L'Agence devra tout mettre en œuvre pour restaurer la confiance et la sérénité de l'ambiance de travail.

Lycée de Vina del Mar, Chili

La FSU alerte l'Agence sur la diffusion aux élèves de cet établissement d'un almanach des terminales qui comporte des propos sexistes, homophobes, racistes, pornographiques. Ce document n'a visiblement fait l'objet d'aucune relecture ; pire, alors qu'elle avait été alertée par les personnels, la direction n'a pas stoppé

la distribution ! La FSU attend de l'Agence qu'elle prenne la mesure de l'atteinte à son image et **que l'établissement communique avec les élèves comme les familles**. L'Agence s'est engagée à recontacter l'établissement. Depuis, la situation semble être reprise en main.

POINTS D'ACTUALITÉ relatifs aux personnels

Résultat des campagnes de recrutement

L'Agence présente un point de situation des postes vacants au **13 juin** :

- 535 postes étaient à pourvoir en mars;
- 271 postes n'ont pas été pourvus en mars et 125 postes sont devenus vacants après la tenue des CCPLA de mars 2022, ce qui donne un total d'environ 400 postes non pourvus.

Depuis l'annonce de la possibilité de recruter sous statut de droit local :

- 112 postes pourvus par des personnels non titulaires

- environ 150 postes pourvus par des titulaires (ce qui nécessite une demande de mise en disponibilité)
- 45 postes couverts par un aménagement interne des services (HSA)
- 126 postes restent à pourvoir, notamment en Amérique latine. Ce chiffre ne tient pas compte des recrutements en CCPL pour les EGD.

Au 21 juin, **66 postes de détachés restent non pourvus** : environ la moitié au MOPO (surtout au Liban), 15 en Afrique, 20 en Amérique du nord, 4 au Maghreb - Océan Indien et 4 en Asie.

Recrutement des personnels détachés

Depuis la parution du décret 2022-896 le 17 juin, une campagne de recrutement exceptionnelle vient d'être lancée ([voir notre article](#)) **pour pourvoir les postes de détachés restés non pourvus**.

Le DRH souligne que **le calendrier est très serré et que l'obtention des détachements sera difficile**. Le Directeur indique que les titulaires recrutés comme PDL depuis mars pourraient se voir proposer d'être recrutés comme détachés (sur le nouveau décret).

La FSU comprend cette volonté de répondre à des situations particulières mais il faut envisager toutes les conséquences qu'une telle décision pourrait entraîner. La note de service du MENJS précise qu'un personnel ayant obtenu une disponibilité ne pourra obtenir un détachement. Le risque est donc grand que ces personnels essuient un refus. Or, le

MENJS a laissé entendre qu'il étudierait avec bienveillance les demandes de détachement dans les zones peu attractives.. Ce sont des zones prioritaires où l'importance des détachés est capitale. Si, dans le même temps, l'Agence porte d'autres demandes comme prioritaires, le MENJS risque de ne plus être aussi bienveillant. D'autre part, il existe dans le réseau des titulaires en contrat local qui attendent depuis de nombreuses années un poste de détaché.e. Ils ne pourraient comprendre une telle mesure se limitant à leurs collègues récemment recrutés. La FSU est consciente de l'enjeu et plaide pour une cohérence d'ensemble pour préserver le réseau et tous ses personnels. Toutes les demandes doivent être étudiées selon les modalités définies par l'[Instruction générale de recrutement des détachés](#). Au final, le Directeur de l'Agence en convient.

Droit d'option des actuels personnels résidents

L'agent devra exprimer son souhait de rester sur le contrat de résident ou de basculer sur le nouveau décret. Ce droit est ouvert à compter du 30 juin mais l'arrêté d'application est en cours d'examen. **Les personnels auront jusqu'au 30 juin 2023 pour faire leur choix.** La FSU ne manquera pas de communiquer aux personnels les modalités dès qu'elles seront connues et les conséquences de ce basculement.

Le Directeur précise que **ce choix ne prendra effet qu'à partir du 1er septembre 2023.**

La FSU rappelle que l'opportunité de répondre aux questions des rémunérations et des indemnités n'a pas été saisie. La situation ne peut plus durer, y compris sur les sujets de l'ISVL et de l'avantage familial. L'Agence doit en faire une priorité et ouvrir d'urgence les discussions.

Congés d'été : aide financière aux personnels

La FSU intervient de nouveau sur le manque d'anticipation de l'Agence. Nous sommes le 21 juin et les collègues ne savent toujours pas si une aide leur sera apportée ! Ce n'est pas acceptable. Certes la DRH fait une gestion au cas par cas pour les situations particulières, mais **la FSU aurait souhaité une décision**

anticipée et généralisée.

La Secrétaire générale adjointe annonce qu'il y aura une délibération au prochain Conseil d'administration de l'Agence le 30 juin afin de permettre la prise en charge des frais de quatorzaine pour les personnels détachés, leurs familles et les PDL.

SUIVI DE CT

Prime informatique

Equipement informatique alloué aux personnels enseignants d'éducation et psychologues scolaire, le cas des directeurs d'école

La FSU rappelle que si, conformément aux textes, les directeurs complètement déchargés en sont exclus, l'Agence doit veiller à mettre à leur disposition du matériel informatique. La Secrétaire Générale Adjointe confirme que les directeurs totalement déchargés de mission d'éducation ne peuvent bénéficier de cette prime mais ne répond pas à notre demande.

Versement de la prime informatique pour 2021 et 2022

La prime informatique pour les personnels concernés va être versée au cours de l'été. Un contretemps informatique n'a pas permis son versement sur la paie du mois de juin.

La FSU rappelle que la crise sanitaire a mis en évidence les besoins des personnels en matériel, ce que confirment les résultats de l'enquête de l'Agence portant sur les EGD. Pour les PDL, exclus de la prime informatique, le prêt de matériel doit être pérennisé et systématisé. Il serait souhaitable qu'une recommandation en ce sens soit adressée aux établissements conventionnés.

Protection sociale complémentaire (PSC)

La FSU rappelle que d'autres retards sont à déplorer. Ainsi, en est-il du remboursement de 15€ au titre de la PSC. A nos questions, l'Agence répond que pour les personnels de

Centrale, la mesure est effective depuis le 1er janvier et que la mise en paiement est effectuée dès réception des documents justificatifs. Concernant les personnels du réseau, elle sera effective sur la paye de juillet.

ORDRE DU JOUR

Modification réglementaire du code de l'éducation suite à la création des instituts régionaux de formation (IRF)

La création des IRF impose une modification du code de l'éducation. La FSU s'inquiète d'éventuelles créations de postes qui viendraient diminuer les postes alloués aux établissements en gestion directe sous plafond d'emploi.

L'AEFE affirme qu'aucun poste de direction ne sera créé, les chefs d'établissement étant conjointement chef des IRF. De même, les directeurs administratifs et financiers des établissements joueront également le rôle d'agent comptable secondaire dans les IRF.

Pour la FSU, la question des postes d'agents administratifs employés en contrat local n'est pas réglée de manière satisfaisante. Ces personnels doivent consacrer une partie de leur temps de travail à l'IRF. Il y a donc fort à craindre que la création des IRF se solde par un **alourdissement important des tâches confiées aux agents administratifs** en contrat local des établissements accueillant les IRF.

La FSU, s'opposant globalement à la création des IRF, a voté contre ce texte modifiant le code de l'éducation.

VOTE : Contre FSU et SGEN, Pour SE

Circulaire AEFE relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires 2023-2024

Cette circulaire sur l'élaboration du calendrier scolaire est très peu modifiée. La FSU se félicite que le texte mette l'accent sur la **nécessité de la concertation** avec tous les acteurs en amont du passage en instances. D'autre part, la possibilité de modification des dates de pré-rentrée et de rentrée en lien avec

le contexte sanitaire est maintenue, par prudence. Aussi la FSU rappelle la nécessité d'anticiper au maximum de telles modifications, afin de permettre aux personnels de planifier leurs déplacements.

Vote Pour à l'unanimité

Circulaire des instances des établissements AEFE

Il s'agissait d'inclure dans la circulaire des instances la **création du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE)** et de spécifier clairement la possibilité de **saisine du CHSCT central par les CHSCT locales**.

La FSU a fait part de ses craintes quant à l'installation du CESCE qui risque d'être une énième instance qui vient s'ajouter au

millefeuille déjà existant. Il n'y avait aucune urgence à l'intégrer dans cette circulaire.

En revanche, la FSU s'est félicitée que sa proposition de clarifier le processus de saisine du CHSCT central par les CHSCT locales soit enfin prise en compte. Si cette demande avait été entendue plus tôt, on aurait pu permettre au CHSCT central d'être saisi et de résoudre des situations qui encore aujourd'hui restent en suspens.

Vote Pour à l'unanimité

Bilan social de l'Agence

En préambule à l'analyse de ce bilan, la FSU a regretté que dans le point consacré au guide de déontologie, aucune mention n'ait été faite de l'implication des représentant-es des personnels, et ce malgré le nombre considérable de groupes de travail auxquels ils/elles ont participé.

La Secrétaire générale adjointe a mis en exergue les points suivants :

- une hausse des effectifs des détachés dans le réseau (5739 agent-es contre 5691 fin 2020) ;
- une proportion de femmes stable à 54,7 % ;
- une légère augmentation de l'âge moyen des personnels ;
- la proportion de candidatures féminines toujours inférieure à celle des hommes pour les personnels de direction.

Sur le dernier point, la FSU est intervenue pour signaler que l'égalité femmes-hommes n'est pas encore une réalité parmi les expatriés, et pas seulement pour les personnels de directions : il n'y a que 42 % de femmes parmi les recrutés. Ceci est encore plus vrai au premier degré où une majorité d'hommes est recrutée malgré la large part de candidatures féminines.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, la FSU s'interroge sur la mise en place de la

cellule d'écoute sur les violences sexuelles et sexistes au sein de l'Agence. L'AEFE répond que la réflexion est encore en cours.

Concernant les services centraux, il y a encore un écart important dans la rémunération entre les femmes et les hommes renforcé par la part de l'indemnitaire. L'explication du Secrétaire général, qui la lie au régime indemnitaire des ministères d'origine, ne suffit à expliquer cet écart.

Les sessions de formation continue ont concerné 78 % des personnels enseignants. La FSU s'interroge sur le DU-EI EFE (diplôme universitaire école inclusive pour les établissements français de l'étranger), les collègues sont-ils informés de cette possibilité de formation ? La directrice de la DEOF répond qu'il y a eu plus de 60 candidatures cette année (pour 25 places), l'information est donc bien passée selon elle. Dont acte mais on peut s'interroger sur le nombre d'établissements concernés.

Concernant le compte personnel de formation (CPF), la FSU remarque que de nombreux personnels du réseau semblent ignorer ce droit. Le DRH répond qu'une information a été faite à destination des chefs d'établissements. Il indique que plusieurs demandes ont été traitées depuis trois ans. Il s'engage à envoyer une information plus détaillée à la rentrée prochaine.

Vote : Pour à l'unanimité

QUESTIONS DIVERSES DE LA FSU

Congés d'été

Même si la situation sanitaire semble se stabiliser, des pays connaissent encore des restrictions aux déplacements, des quarantaines. D'autres pourraient être confrontés à des difficultés en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Pour la FSU, l'AEFE doit reconduire les dispositifs mis en place lors des

congés d'été des années précédentes en prenant en compte la souffrance des personnels qui parfois n'ont pas pu rentrer en France depuis 2 ou 3 ans. L'information doit être apportée aux personnels le plus rapidement possible.

Voir la réponse dans le point d'actualité ci-dessus.

Difficultés financières croissantes des personnels

Les questions liées à l'ISVL sont récurrentes et la FSU est souvent intervenue pour rappeler que cette indemnité ne répond plus aux besoins des personnels. A la faveur de la pandémie et de la guerre en Ukraine, qui génèrent pénuries et inflation, leur situation financière se dégrade fortement.

La question de l'adéquation de l'avantage familial à la réalité des frais de scolarité réellement acquittés se pose aussi : sections internationales avec un reste à charge important pour les familles, taux de change ou frais bancaires selon le système bancaire local qui grève l'avantage familial...

Dans l'attente d'une mise à plat de ces dispositifs, quelles réponses urgentes apportez-vous aux personnels qui vous interpellent ?

La FSU a repris et explicité les éléments de sa question qui traduisait les difficultés financières des personnels dans le contexte actuel.

La pandémie, l'inflation rendent dans bien des cas les montants d'ISVL inadaptés à la réalité des besoins des personnels. Le versement de l'avantage familial en euros alors que les frais de scolarité sont acquittés de leur côté en devises provoque un décalage ; des frais bancaires peuvent le diminuer ; de nombreux frais obligatoires liés à la scolarité des enfants ne sont pas pris en compte dans sa définition. Le nouveau décret sur les détachés aurait pourtant été l'occasion de revoir ce fonctionnement. La FSU défend le principe d'une exemption généralisée de droits d'écolage accordée aux personnels de droit local des établissements en gestion directe, et considère que des recommandations pourraient être adressées dans ce sens aux établissements conventionnés.

La DRH admet que l'avantage familial étant fixé par trimestre, les variations des taux de change peuvent devenir un problème qu'il conviendra de résoudre à terme.

Situation administrative des personnels détachés auprès de l'AEFE

Suite à la réponse apportée par la DGAFP (référence au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat) lors des échanges concernant la modification du décret 2002-22, où en est l'Agence de l'expertise juridique concernant les personnels détachés auprès de l'AEFE ?

La FSU dénonce de nouveau le fait que le nouveau décret réglementant les statuts des enseignants détachés à l'AEFE fasse référence au décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales des agents contractuels de l'Etat. Les enseignants et personnels de direction détachés auprès de l'AEFE sont des fonctionnaires sous contrat et non des contractuels de la fonction publique. L'AEFE a saisi sur cette question la DGAFP, qui n'a toujours pas apporté de réponse formelle.

Dubai

Pouvez-vous nous faire un point sur l'avancement des discussions en cours concernant le statut de l'établissement. La situation administrative des personnels est-elle à ce jour clarifiée, leur permettant ainsi de pouvoir quitter le pays ?

A l'occasion d'une AG du Lycée Français International Georges Pompidou, le vote a confirmé le choix des futurs statuts de

l'association gestionnaire de l'établissement qui s'est porté sur l'enregistrement et la reconnaissance auprès de la CDA. Les démarches d'affiliation et de changements sont lancées. Les autorités émiriennes se sont engagées au respect de la situation actuelle durant le processus. L'affiliation à la CDA ne change pas la situation des personnels. L'AEFE nous assure veiller à ce que le changement d'affiliation et de statuts respecte l'homologation, le conventionnement de l'établissement avec l'AEFE ainsi que le statut des personnels.

Athènes

Le 11 mai a été signée une nouvelle convention fiscale franco-grecque, dans laquelle, selon le proviseur du Lycée Franco-Hellénique Eugène Delacroix d'Athènes, l'article consacré aux rémunérations publiques rendrait les rémunérations des fonctionnaires détachés imposables exclusivement en France. Les sections FSU du Lycée Franco-Hellénique remercient l'Agence d'avoir œuvré à une solution qui permette aux collègues de se sortir de ce cauchemar fiscal.

Toutefois la convention s'applique « avec un principe de rétroactivité jusqu'à l'année fiscale 2015 incluse ». Cela signifie que les collègues détachés qui ont reçu un redressement pour l'année fiscale 2014 devraient encore des sommes très conséquentes au fisc grec, de l'ordre d'un tiers d'un traitement annuel.

Par conséquent les personnels interpellent l'AEFE au sujet de cette année fiscale 2014. En effet, en novembre 2021, le Ministre de l'Europe et des Affaires Etrangères, le Premier Ministre et leurs homologues grecs s'étaient entendus sur un arrêt total des procédures en cours, y compris pour l'année 2014.

Si les deux Etats ne parvenaient pas à un accord amiable pour cesser toutes les procédures en cours, il nous paraît nécessaire que l'Agence trouve une solution. Elle a assuré à plusieurs reprises qu'elle avait entendu la détresse des collègues et qu'elle cherchait une

solution afin qu'en l'absence d'accord, ces sommes soient à la charge de l'employeur et non des fonctionnaires détachés qui n'avaient jamais été informés d'un tel risque d'imposition dans leur pays de résidence.

Les personnels de l'établissement aimeraient avoir des informations précises alors même que les sommes réclamées augmentent mois après mois compte tenu du système fiscal grec.

Pour finir, les personnels demandent à être destinataires du texte de la nouvelle convention fiscale qui n'est, à ce jour, toujours pas publiée sur le site du Ministère de l'Economie et des Finances.

L'Agence répond qu'aucune solution n'a été trouvée pour l'instant pour que l'opérateur prenne en charge les sommes pour l'année 2014 au regard des textes qui régissent l'utilisation de fonds publics. Mais le Directeur s'engage à tout étudier et se dit ouvert à toute proposition. Concernant la convention fiscale, l'Agence étudiera les modalités de transmission. Quant à la protection fonctionnelle, l'Agence considère qu'elle ne peut être invoquée.

Pour la FSU, cette réponse se discute car c'est bien en tant que fonctionnaire que ces personnels ont subi un redressement fiscal alors qu'ils s'étaient individuellement bien acquittés de leur impôt. Il faut donc réétudier cette piste et régler la question de l'année 2014.

Roumanie, lycée Anna-de-Noailles

De très nombreux départs à l'initiative des personnels (réintégration de résidents, rupture de CDI, CDD non renouvelés) sont à déplorer pour la rentrée prochaine. Ils témoignent d'un fort malaise lié au management de la direction de l'établissement. De nombreux exemples pourraient être évoqués mais nous n'en retiendrons que certains.

Des demandes d'entretien sans motif précis ont été envoyées. Suite à cela, des remarques sont régulièrement formulées aux personnels sur leur manière de servir, l'enseignement prodigué ou sur l'investissement dans l'établissement. Pour certains collègues, ces remarques sont réitérées et confinent à des pressions managériales voire à du harcèlement moral. En effet, ces personnels finissent par s'interroger très négativement sur

leurs missions, avec parfois des incidences fortes sur leur vie personnelle.

L'évaluation annuelle des personnels de droit local (PDL) donne lieu pour certains à des visites de classe et pour d'autres à des entretiens. Ce traitement différencié peut être mal vécu et perçu comme une mise en concurrence des enseignants. Surtout, ce moment d'évaluation est assorti d'un questionnement qui s'apparente là aussi à des pressions afin que l'intéressé·e mette fin à son contrat.

Pour beaucoup, et notamment les PDL, le sentiment de peur, palpable jusqu'à récemment, est maintenant exprimé. Dans toutes les instances, notamment en CHSCT, la question du climat de travail a été posée sans que des réponses claires soient apportées.

Les personnels sont soumis à une très forte pression de la part de l'administration : cours sur pronote, IMP qui donnent lieu à une fiche de début d'année puis à un bilan écrit de fin d'année... Cette volonté d'avoir une visibilité sur tout ce qui se fait dans l'établissement est chronophage. Elle alourdit aussi le climat de travail.

In fine, c'est le mode de management qui pèse sur les personnels.

L'Agence doit intervenir de manière urgente et forte pour que cet établissement retrouve enfin la sérénité et de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des personnels et dans l'intérêt de tous.

La FSU s'économise la transmission de la réponse de l'Agence tant celle-ci ne reflète pas la réalité. Pour l'Agence, tout va très bien Mme la Marquise ! Circulez, il n'y a rien à voir !

D'après cette réponse, les PDL redemandent des entretiens avec leur proviseure, les IMP pleuvent et il s'agit seulement de les encadrer (comme s'il n'y avait pas de circulaire sur les IMP !), le dialogue social est optimal, etc.

La FSU rappelle que la situation est loin d'être aussi idyllique. Comme pour le lycée français de Valence, l'Agence ne se base que sur les dires de la direction de l'établissement. Or, les problèmes ont déjà été soulevés en CHSCT locale, ce que la direction de l'établissement omet de préciser. De plus la cheffe d'établissement a reçu des courriers de certaines équipes pointant des dysfonctionnements. Sans doute conséquence de notre question au CT, une réunion entre les personnels et la direction a-t-elle eu lieu le 21 juin à ce sujet. Elle a permis en partie permis aux personnels de s'exprimer. Mais force est de constater que la parole n'y a pas été totalement libre, avec une autocensure évidente qui traduit la situation pesante existant dans l'établissement.

La FSU rappelle qu'elle est dans son rôle lorsqu'elle alerte l'Agence sur des situations aussi tendues. Souvent, elle n'est pas entendue et l'Agence préfère défendre a priori l'administration en place, entraînant de fait une dégradation rapide et inexorable de la situation. Nous l'avons malheureusement vu à Valence et en Bolivie. Il serait donc souhaitable que l'AEFE prenne rapidement la mesure de ce qui se passe à Bucarest et cesse de noyer le poisson. Nous le répétons : la situation est grave et il est urgent de revoir le management dans cet établissement. C'est le rôle de l'Agence, c'est de la responsabilité du Directeur.

Le Directeur entend notre inquiétude et nous assure que les services de l'Agence suivent l'établissement.



Patrick SOLDAT,
Secrétaire national chargé des questions
hors de France et des COM,
Annie DELPORTE, Anthony DELTOUR, Sébastien ILLIANO,
Jean-Baptiste RIBET, Sébastien VILLE.
