



# HDF Info Spécial CT de l'AEFE

N°6 - juin 2017

## Déclaration du SNES-FSU et SNEP-FSU au CT de l'AEFE du 20 juin 2017

Le SNES-FSU et le SNEP-FSU saluent la volonté de la Direction, traduite par le Secrétariat général et les services, ainsi que le travail effectué, pour finaliser plusieurs textes importants, qui toucheront l'ensemble des personnels de l'AEFE.

Les intitulés de l'ordre du jour de ce dernier comité technique de l'année suffisent presque à illustrer ces avancées : la circulaire des instances, dont les commissions hygiène et sécurité et conditions de travail, la note sur la formation continue, la circulaire relative à l'avantage familial, tout comme la circulaire relative à l'exercice des fonctions à temps partiel des personnels, texte sur les autorisations d'absences : toutes répondent à des demandes parfois répétées des syndicats de la FSU. Sans oublier le travail important déjà acté sur les personnels de droit local, **les textes présentés ce jour montrent l'importance du dialogue social qui, quand il existe, peut conduire à de réelles avancées pour les personnels.**

Concernant les personnels du siège, plusieurs textes, inscrits au point 2 de ce comité technique, relèvent du même processus, comme **la mise en place du télétravail et les avancées sur la cartographie des emplois**, pour lesquelles il faut également saluer la volonté de transparence et la réflexion sur les conditions de travail.

Tous ces points ont jalonné une année scolaire de fait chargée en groupes de travail, réunions, échanges et instances. Nous attendons de la Direction de l'Agence et de l'ensemble de ses services que ces cadrages soient réellement suivis d'effets à tous les niveaux de responsabilité. Sans cela, le travail sera vain. Pour notre part, nous serons vigilants quant à leur mise en place.

Ces points ne font néanmoins pas tout. L'année a été particulièrement difficile au regard de **tous les blocages liés aux détachements**. Les difficultés sont récurrentes et d'une ampleur sans précédent. Là encore, saluons les démarches de la direction de l'Agence et du DRH.

Pour les personnels, et comme l'a montré la mobilisation lancée par les syndicats de la FSU au mois de mai, c'est une préoccupation centrale. **Ces blocages incompréhensibles de la part du MEN s'ajoutent en effet à une série d'atteintes portées au réseau, sur le budget, sur les postes, mais aussi sur la dégradation des conditions de travail.**

Elles contribuent à fragiliser un réseau qui vit déjà dans l'incertitude, comme le montrent les déconventionnements, où les projets maintes fois condamnés par nous de remise en cause des statuts des personnels.

Sur tous ces points, **le SNES et le SNEP s'attacheront à défendre l'Etablissement public**, sur le terrain, dans le réseau comme en centrale, avec constance et détermination.

### Sommaire

<b>Ordre du jour</b>	p. 2
Point sur les détachements	p. 2
Périmètre et fonctionnement du dispositif de déconcentration des voyages	p. 2
Modifications du décret 2002-22	p. 2
Primes statutaires pour les personnels administratifs sous contrat résident	p. 2
Recrutement des résidents	p. 3
Bilan social 2016 de l'AEFE	p. 3
<b>De nouveaux acquis pour les personnels</b>	p. 3
Note de cadrage formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger	p. 3
Circulaire sur les temps partiels	p. 3
Circulaire des instances	p. 4
Circulaire sur les autorisations d'absence	p. 4
Circulaire relative à l'avantage familial des personnels résidents	p. 4
<b>Carte des emplois 2017-2018 (phase 4)</b>	p. 5
<b>Carte des emplois 2018-2019 (phase 1)</b>	p. 7
<b>Questions diverses</b>	p. 11

# ORDRE DU JOUR

## Point sur les détachements

Le DRH fait un point sur la situation :

- Expatriés : aucun refus au second degré mais 5 arrêtés de détachement sont en attente ;
- Résidents : pour les deux degrés, 70 détachements ont été refusés sur les 1800 demandes (nouveaux détachements ou renouvellements) ; la moitié des refus concernait les néo-titulaires. 45 demandes restent en attente pour le second degré. 89 recours gracieux ont été déposés, à ce jour 9 seulement ont été acceptés.

Autant que les personnels, l'Agence est mise en difficulté par ces refus massifs. Aussi, l'Agence s'est mobilisée : la DRH a été en lien quasi quotidien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH) du MEN. Pour l'année prochaine (détachements et renouvellements), le directeur a annoncé qu'il rencontrera la directrice générale des ressources humaines du MEN début juillet, le ministre des Affaires étrangères puis le ministre de

l'Education nationale, la réponse devant être globale et politique.

**Pour le SNES-FSU**, la réponse est en effet globale, elle réside dans un nécessaire resserrement du lien entre l'AEFE et le MEN : **toute priorité doit être donnée à l'établissement public AEFE**. La réunion interministérielle doit aussi et peut être surtout servir à cela : donner les moyens notamment humains permettant le fonctionnement de l'enseignement français à l'étranger.

**Concernant les collègues ex recrutés locaux** lauréats de concours du second degré de retour dans les établissements en tant que recrutés locaux après avoir successivement obtenu un poste de résident puis essuyé un refus de détachement, le SNES réitère officiellement sa demande : le gel de leur poste de résident (au lieu de descendre dans la liste des classés), au moins jusqu'à l'année prochaine, dans l'espoir d'un assouplissement de la politique du MEN.

## Périmètre et fonctionnement du dispositif de déconcentration des voyages

Ce point est reporté à notre demande, ne serait-ce que parce que cette note vise une circulaire soi-disant en vigueur mais qui n'a jamais été présentée en comité technique. De surcroît, la mouture présente également plusieurs problèmes sur lesquels nous souhaitons discuter en amont.

## Modifications du décret 2002-22

Ces modifications font suite aux demandes des syndicats de la FSU. La première vise à permettre le **cumul de l'avantage familial des personnels résidents** avec des avantages de même nature auxquels les conjoints ne peuvent renoncer dans le pays de résidence. Cette modification réglerait les cas comme ceux des conjoints de fonctionnaires ou employés de l'Etat allemand ou en Turquie et au Sénégal.

La seconde modification s'inscrit dans la lignée d'une conquête historique : la FSU avait obtenu la fin des ponctions ISVL et IE en cas de congé maladie

par la modification de l'article 15 du décret. Cette seconde modification proposée à ce comité technique permettra, pour tous les fonctionnaires des établissements français à l'étranger en congé maladie, le **versement de l'intégralité des indemnités et avantages statutaires** prévus dans la limite des 90 jours.

Les syndicats de la FSU votent naturellement **POUR** ces modifications, puisqu'ils en sont à l'origine par leurs demandes répétées. Le principe est acquis mais la modification doit faire tout un parcours administratif avant que le décret ne soit effectivement modifié. Nous informerons bien sûr sur la question.

## Primes statutaires pour les personnels administratifs sous contrat de résident

A la question posée par le SNES-FSU, l'AEFE répond que les personnels administratifs sur un contrat de résident sont régis par le décret 2002-22. La modification de ce décret permettant la transposition des textes relatifs à ces primes sera demandée par l'AEFE.

Certes, le SNES-FSU sait que le processus prendra du temps mais cet engagement de l'AEFE est une première victoire pour les personnels administratifs résidents.

## Recrutement des résidents

L'instruction générale de recrutement des résidents (novembre 2016) a été mise en œuvre pour la campagne 2017. Pour nourrir le bilan, le SNUipp, le SNEP et le SNES-FSU ont lancé en mai une enquête auprès des commissaires paritaires dont nous avons présenté les principaux résultats au comité technique.

Des dysfonctionnements ont été mis en relief et sont à traiter. D'autre part, il est urgent de mener une réflexion sur les barèmes de recrutement puisque le PPCR fait disparaître à terme les notes administratives et pédagogiques : il faudra intégrer d'autres éléments objectifs permettant de classer les dossiers. Le DRH répond positivement à notre demande d'un groupe de travail à la rentrée sur ces questions.

## Bilan social 2016 de l'AEFE

Cette année, l'AEFE innove et présente le bilan social 2016 au CT de juin. Le SNES-FSU formule quelques remarques et interrogations. Nous souhaiterions que soit intégrés les instances et autres groupes de travail, y compris tenus localement. Cela fait partie de la vie du réseau et de la centrale de l'AEFE. La même remarque s'impose (nous la faisons chaque année) sur les mouvements sociaux, qui ont pour nous vocation à être présentés dans le bilan social. De même, pour les personnels de la centrale, un bilan de l'action sociale devrait selon nous figurer au prochain bilan social.

Nous formulons ensuite des demandes de clarification

et modification. Le SNES-FSU remarque que l'ancienneté dans l'affectation des personnels résidents remet nettement en perspective le préjugé selon lequel il n'y a pas suffisamment de « turnover » : l'ancienneté moyenne est de 6,28 ans. Nous demandons à l'AEFE de bien préciser ces données au MEN, compte tenu de la pression qui existe de plus en plus sur les détachements. Enfin, dans le chapitre sur les personnels, on note une augmentation sensible des temps partiels dans le réseau (augmentation plus sensible en Europe). C'est une des conséquences des nouvelles règles de cadrage (extension de temps partiel de droit) obtenues par les syndicats de la FSU, et qui est vécue très positivement par les personnels.

## DE NOUVEAUX ACQUIS POUR LES PERSONNELS

Un courriel spécial présentant les grandes lignes des textes a été adressé à chaque syndiqué(e). Dès leur parution, les circulaires seront mises en ligne sur le site du SNES HDF accompagnées d'un article.

## Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.

En séance, le SNES a refait rapidement l'historique : nous avons l'an dernier dénoncé la note de cadrage parue sans aucune concertation. Cette nouvelle mouture est au contraire le fruit d'un

long et fructueux travail. Cette note précise tous les dispositifs de la formation continue. Surtout, elle cadre la cellule de formation continue, instance obligatoire de l'établissement, et le remboursement du CNED pour les personnels préparant un concours du MEN. Les collègues, inscrits au CNED cette année, pourront compléter le formulaire en annexe afin de se faire rembourser leur frais d'inscription.

Vote à l'unanimité

## Circulaire sur les temps partiels

La précédente circulaire (31 août 2012) avait instauré pour la première fois, suite aux interventions réitérées du SNES, pour les personnels résidents, un temps partiel de droit calqué sur celui en vigueur au MEN ; nous l'avons rappelé lors de ce CT. Cette circulaire intègre **de nouveaux droits nous rapprochant ainsi encore plus du droit commun :**

temps partiel pour handicap, demandes hors campagne pour raisons de santé, création ou reprise d'entreprise, temps partiel annualisé.

Le SNES a rappelé qu'une question restait non résolue, celle de la différenciation des calendriers rythme nord /rythme sud. Le DRH a répondu que les demandes seraient prises en compte et continueraient d'être traitées avec « bienveillance ».

Vote à l'unanimité.

## Circulaire des instances : 2 nouvelles commissions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des personnels

La circulaire est réactualisée en intégrant toutes les commissions qui existent dans un établissement et en retranscrivant les textes France.

S'agissant des questions d'hygiène et de sécurité concernant la communauté scolaire, jusqu'à présent, le Conseil d'établissement pouvait siéger dans une commission ad hoc.

Les syndicats de la FSU ont obtenu l'extension effective du périmètre du CHSCT central aux personnels détachés de l'AEFE. Ce sont nos interventions qui ont permis la création de deux commissions distinctes. **La commission hygiène et sécurité de la communauté scolaire** traitera des questions collectives de l'établissement et aura le même périmètre tripartite que le Conseil

d'établissement. **La commission hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels**, où siégeront les seuls représentants des personnels, avec l'administration, les premiers étant, comme au CHSCT central, les seuls à voter. Ces commissions seront mises en place dans tous les établissements, dès la rentrée 2017. Pour les établissements relevant d'un groupement de gestion, la commission émane du Conseil de groupement de gestion. C'est un acquis fondamental pour les personnels, à mettre au compte de la ténacité du SNES-FSU, et des syndicats de la FSU !

Un guide de la mise en place des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels, dont les représentants de la FSU ont très largement contribué à la rédaction, sera annexé à la circulaire instances, fournissant des outils et des pistes pour, progressivement, permettre à ces commissions de mener des travaux concrets et efficaces.

Vote à l'unanimité

## Circulaire sur les autorisations d'absence

Les textes précédents (circulaire de 2011 et guide DRH de 2012) sont remplacés par cette circulaire unique et restructurée. De nouvelles autorisations d'absence (sur autorisation et donnant lieu à retenue sur rémunération) sont actées :

- **absence liée à l'état de santé de l'enfant d'une particulière gravité** : 36 jours ouvrés sur une période de 3 ans. Nous avons demandé qu'en fin d'année soit étudiée la possibilité d'aller au-delà, vu le nombre très limité de cas. Le SNES est aussi

intervenu pour expliquer que déjà une situation ne pouvait être réglée avec ces 36 jours et que nous souhaitons soumettre dès cette année une demande de dérogation. Le DRH a répondu qu'il étudierait cette situation très particulière.

- **absence liée à l'état de santé d'un membre de la famille** (parents, conjoint, enfant) dont le pronostic vital est en jeu : maximum d'un mois (en plus des 3 jours pour décès).

Les autorisations d'absence de droit pour participation à des instances sont précisées.

Vote à l'unanimité

## Circulaire relative à l'avantage familial des personnels résidents

Le SNES, fort des avancées obtenues au fil des ans suite à nos interventions, a fait ajouter, dans cette circulaire, de nombreuses formulations absentes de la mouture originale, et qui auraient pu conduire à des évictions de personnels éligibles à l'avantage familial. Les formulations sont d'importance, par exemple en ce qui concerne la définition d'enfant(s) à charge pour parents séparés ou divorcés. D'autre part, le SNES avait mis dans la balance son vote sur la circulaire afin d'obtenir un cadrage concernant les droits de première inscription (DPI). C'est chose

faite et c'est donc clairement une victoire du SNES et des syndicats de la FSU : une annexe sera jointe à la circulaire, précisant que **les collègues n'auront, en aucun cas, à avancer l'argent des DPI**. C'est une avancée importante, alors que nous avons dû intervenir régulièrement depuis plusieurs années, pour régler des situations individuelles. En séance, nous avons fait acter le renouvellement annuel de la note, sécurisant ainsi la situation de nombreux personnels. Nous faisons également confirmer le fait qu'en cas de modification du décret 2002-22 (voir ci-dessus), celles-ci seront intégrées à la présente circulaire sur l'avantage familial.

Vote à l'unanimité

# CARTE DES EMPLOIS 2017-2018 PHASE 4

## AFRIQUE SUB-SAHARIENNE

### CONGO, Pointe Noire-Lycée Charlemagne

Fermeture d'un poste de résident d'arts plastiques.

Le SNES interpelle l'Agence et pose la question du quasi-acharnement sur PN, on est à la quatrième suppression de poste en deux CT.

L'Agence répond qu'il n'y a aucun acharnement mais il faut noter la baisse continue des effectifs (-250 élèves) et bientôt une centaine de moins encore.

De plus des solutions locales existent pour assurer l'enseignement de la discipline.

### GABON, Libreville

EEMCP2 établissement d'espagnol devient EEMCP2 zone.

### SENEGAL, Dakar

EEMCP2 établissement de mathématiques devient EEMCP2 pays.

**Bilan second degré :**

**1 fermeture de poste de résident**

## AMERIQUES

### HAÏTI

Le SNES demande au secteur géographique s'il a été destinataire des PV des différents CE et s'ils ont été contre signés par un représentant du personnel. Le responsable du secteur répond qu'il n'a pas été destinataire de ces procès verbaux. Le SNES le confirme vu que les CE ne sont pas convoqués

comme il se doit pour discuter notamment de la carte des emplois. L'Agence répond que la situation évoluera à la rentrée prochaine avec l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement.

**Bilan second degré :**

**Aucune ouverture, ni fermeture**

## ASIE – MOYEN ORIENT

### INDE, Pondichéry

Le SNES s'inquiète de la nouvelle fermeture d'un poste de résident en lettres. L'Agence répond que le taux d'encadrement en titulaires dans l'établissement reste excellent avec un titulaire pour 14 élèves et qu'il restera 1 expatrié et 4 résidents en lettres pour 367 élèves dans le secondaire. Le SNES s'inquiète tout de même de l'avenir de cet établissement qui subit des fermetures de postes de façon récurrente et qui ne semble pas pouvoir enrayer la perte d'élèves d'année en année. Le directeur rappelle que cet établissement est suivi de très près, que l'ambassade travaille pour restaurer l'attractivité de l'établissement et attirer de nouveaux élèves en ciblant le public indien. L'Agence est optimiste tout en sachant que cela prendra plusieurs années.

Pour le SNES, ce n'est pas en réduisant les postes de titulaires que l'on renforcera l'attractivité de cet établissement.

### LAOS, Vientiane

Sur les deux postes de résidents demandés, un seul a été acté en EPS (présence d'un TNR). En effet, le poste de SVT n'est finalement plus demandé puisque l'ex recruté local de retour de stage n'a pas obtenu son détachement.

**Bilan second degré :**

**1 ouverture de poste de résident**

## EUROPE

### ALLEMAGNE, Munich

Fermeture d'un poste de résident en anglais. Nous posons la question de l'organisation des services suite à cette fermeture puisqu'il existe déjà un nombre conséquent d'heures supplémentaires. L'Agence répond qu'il y a des possibilités de recrutement en personnel de droit local.

### ROYAUME UNI, Londres

Ouverture d'un poste de résident en SES.

### SERBIE, Belgrade

EEMCP2 mathématiques établissement devient EEMCP2 zone.

### SUÈDE, Stockholm

EEMCP2 lettres établissement devient EEMCP2 pays.

### TURQUIE, Ankara

Fermeture d'un poste de résident en allemand.

**Bilan second degré :**

**Résidents : 2 fermetures, 1 ouverture**

## MAGHREB - OCEAN INDIEN

### MAROC, Casablanca, Lycée Lyautey

Glissement d'un résident PLP lettres-anglais en lettres.

Fermeture d'un poste de résident d'anglais.

Le SNES rappelle que le lycée Lyautey va nécessiter des postes de résidents et qu'il est mis à contribution à chaque CT ; il faut que cela cesse.

Le SNES pose également la question du nombre d'ETP récupérés sur les rompus de temps partiel.

Réponse de l'Agence, un à Mohammedia et un à Rabat.

### MAROC, Kénitra

Glissement d'un poste résident de professeur documentaliste vers un poste de résident en EPS.

### MAROC, Marrakech

Glissement d'un poste résident de lettres modernes vers un poste d'EPS.

Le SNES rappelle que ce n'est pas l'origine du poste qui a varié d'étiquette au gré du vent des sables de Marrakech mais surtout au fil des approximations du proviseur de l'établissement qui n'a pas hésité à prendre quelques libertés avec le fonctionnement des instances. Le SNES redit clairement qu'il faut que l'Agence mette un terme à un certain nombre d'agissements et de dysfonctionnements et nous resterons vigilants pour que cela se traduise dans les faits.

### MAROC, Rabat

Fermeture d'un poste résident administratif de catégorie C.

### TUNISIE, Tunis, La Marsa

Glissement d'un poste résident de lettres modernes vers un poste de CPE.

**Bilan second degré :**

**1 ouverture de poste de résident**

**Carte des emplois phase 4 :  
vote contre à l'unanimité.**

# CARTE DES EMPLOIS 2018-2019 PHASE 1

**Le SNES intervient sur la transformation des postes d'EEMCP2 établissement en postes zone ou pays.** Certes, lors d'une commission paritaire, le Directeur adjoint y avait fait allusion mais depuis aucune information ne nous avait été donnée. **Le constat sur cette carte est que tous les postes sont en voie de transformation.** Cela pose encore le problème du dialogue social à l'Agence où les représentants des personnels sont « oubliés ». Mais cela va plus loin. Quelle est la logique de cette transformation alors que l'an dernier nous avons longuement discuté des lettres de mission de ces EEMCP2 établissement ! Sur quelles bases se font les transformations : est-ce en fin de contrat de l'actuel EEMCP2 établissement ou au cours de son contrat ? Mais alors, y aura-t-il fin de mission ou l'actuel EEMCP2 étab poursuivra-t-il sur un poste zone ou pays ? Dans les deux cas, cela pose problème. Ensuite quel est le maillage d'implantation de ces postes ?

Tout semble avoir été fait à la va vite, sans véritable réflexion d'ensemble ; mais bien évidemment on nous explique que tout est étudié, comme toujours ! La preuve, l'an dernier, les EEMCP2 établissement étaient censés être implantés dans de nombreux établissements et cette année on les supprime !

Le Secrétaire général explique que dans le contrat d'objectifs et de moyens (COM), il est prévu un glissement progressif pour arriver à 40 % d'expatriés enseignants sur le total des expatriés ; ils sont actuellement 53 %. Ceci doit s'opérer avec un rééquilibrage au détriment des EEMCP2 établissement qui pour beaucoup n'avaient pas de décharge (anciens contrats). Le DRH nous explique que ce glissement s'opérera sur des postes vacants. Depuis le CT, des informations complémentaires de nos sections nous montrent que ce n'est pas systématiquement le cas.

## AFRIQUE SUB-SAHARIENNE

### AFRIQUE DU SUD, Johannesburg

Glissement d'un poste EEMCP2 lettres, zone, vers un poste EEMCP2 technologie, zone.

### ANGOLA, Luanda

Fermeture d'un poste EEMCP2 sciences-physiques établissement.

Ouverture d'un poste de résident de sciences-physiques.

### BENIN, Cotonou

EEMCP2 SVT établissement, devient EEMCP2 zone.

EEMCP2 lettres classiques établissement, devient EEMCP2 zone.

Glissement d'un poste EEMCP2 mathématiques, établissement, vers un poste EEMCP2 EPS zone.

### BURKINA FASO, Ouagadougou

Fermeture d'un poste EEMCP2 d'histoire-géographie pays.

Ouverture d'un poste de résident d'histoire-géographie.

### CAMEROUN, Yaoundé

Fermeture d'un poste EEMCP2 anglais, établissement.

Ouverture d'un poste de résident d'anglais.

### COTE D'IVOIRE, Abidjan

Fermeture d'un poste EEMCP2 mathématiques, établissement.

Glissements de supports EEMCP2 histoire-géographie, SVT, anglais, sciences-physiques, lettres modernes, de CP établissement en CP zone.

### ETHIOPIE, Addis-abela

EEMCP2 de S.E.S établissement, devient EEMCP2 d'EPS zone.

### GUINEE, Conakry

Ouverture d'un poste EEMCP2 de technologie zone.

EEMCP2 d'histoire-géographie établissement, devient EEMCP2 zone.

Le SNES pose la question des décharges qui va avec tous les glissements de CP-établissement à CP-Zone.

Pour la côte d'ivoire, le SNES demande s'il n'est pas plus judicieux d'avoir des CP-pays au vu de la configuration particulière du pays.

### **MALI, Bamako, Lycée Liberté**

EEMCP2 anglais, établissement, devient EEMCP2 Pays.  
Le SNES pose la question de la cohérence de ces glissements. L'Agence répond que c'est pour répondre notamment aux besoins des deux établissements partenaires.

### **MAURITANIE, Noukchott- Lycée Théodore Monod**

EEMCP2 philosophie établissement devient EEMCP2 zone.

### **REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO, Kinshasa**

Fermeture d'un poste EEMCP2 SVT établissement.  
Ouverture d'un poste de résident SVT.

EEMCP2 mathématiques établissement devient EEMCP2 zone.

### **TOGO, Lomé-Lycée français**

EEMCP2 lettres modernes établissement, devient EEMCP2 zone.

#### **Bilan second degré :**

**Expatriés : 5 fermetures**  
**Résidents : 4 ouvertures**

## AMERIQUES

### **ARGENTINE, Buenos Aires**

Fermeture d'un poste EEMCP2 lettres modernes zone.

### **BRESIL, Brasilia**

Fermeture d'un poste EEMCP2 lettres établissement.  
Fermeture d'un poste EEMCP2 mathématiques zone.

### **CANADA, Calgary**

Fermeture de 6 postes liée au déconventionnement en septembre 2018. Le SNES annonce qu'il sera vigilant en CCPC pour que les collègues qui subissent ces fermetures puissent avoir un suivi personnalisé de leurs demandes de mutations. Le secteur précise que tous les collègues ont souhaité pour l'instant rester en contrat local.

### **CANADA, Montréal, Marie de France**

Glissement d'un poste EEMCP2 SVT établissement vers EEMCP2 EPS zone.

### **CHILI, Concepcion**

Fermeture d'un poste EEMCP2 d'histoire-géographie établissement.

### **CHILI, Santiago**

Glissement d'un poste EEMCP2 mathématiques établissement vers EEMCP2 zone.

### **COLOMBIE, Cali**

Le SNES rappelle que le dernier CE a voté la création d'un poste de DAF afin de suivre les travaux engagés par l'établissement ainsi que la création d'un poste d'EEMCP2 en lettres afin de renforcer l'enseignement du français (axe du projet d'établissement). Le secteur annonce que

ces demandes seront traitées lors du prochain CT (les remontées ont été faites très tardivement et n'ont donc pas pu être prises en compte pour ce CT) mais pour le poste de DAF, l'échéance est 2019 ou 2020.

### **CUBA**

Ouverture d'un poste d'expatrié de proviseur.

### **EQUATEUR, Quito**

Fermeture du poste d'EEMCP2 établissement en SES. A la question du SNES relative au vivier de recrutement dans cette discipline, l'Agence nous assure qu'il n'y aura aucune difficulté.

### **GUATEMALA**

Fermeture d'un poste EEMCP2 mathématiques établissement.

### **PARAGUAY, Asuncion**

Fermeture d'un poste EEMCP2 lettres modernes établissement.

### **SALVADOR**

Fermeture du poste d'EEMCP2 établissement en philosophie.

Là encore, l'AEFE nous « rassure » : il n'y aura pas de problème pour recruter en philosophie ! Quant au glissement de l'EEMCP2 établissement en SES vers EEMCP2 zone en histoire-géographie, pas de souci pour l'Agence car il y a déjà un EEMCP2 zone en SES à Bogota.

### **REPUBLIQUE DOMINICAINE, Saint Domingue**

La fermeture du poste d'expatrié de CPE serait compensée par un poste de résident. La proposition du CE de créer un poste de DAF sera étudiée là encore à l'horizon 2019-2020.



### **URUGUAY, Montevideo**

Fermeture d'un poste expatrié CPE faisant fonction de proviseur adjoint

Ouverture d'un poste de proviseur adjoint.

Le SNES se félicite de l'ouverture de ce poste d'adjoint mais en même temps s'inquiète de la fermeture du poste de CPE dans un établissement de 1000 élèves qui a failli être déshomologué. Le SNES rappelle l'importance d'avoir un CPE titulaire. Le directeur propose en séance de ne pas statuer sur cette fermeture et d'en rediscuter mais finalement le poste est fermé.

### **Situation du lycée Rochambeau, Washington,**

#### **ETATS-UNIS**

A la faveur de la carte des emplois, le SNES interroge l'Agence afin de connaître les résultats de la mission AEFÉ. Le Directeur nous annonce que la convention sera signée le 26 juin avec les points suivants :

- les recrutés locaux (titulaires de l'Education nationale) pourront continuer à être détachés directs ;
- les expatriés n'auront plus de décharge ;

- le proviseur actuel (qui a déjà obtenu une 6ème année dérogatoire) bénéficiera d'une 7ème année ;
- les futurs proviseurs, après avoir été sélectionnés par l'AEFE, devront rencontrer le Board pour confirmation et ils pourront exercer 6 ans ;
- une aide financière de l'AEFE sera accordée pour le projet immobilier.

Le SNES intervient pour rappeler que les conventions spéciales comme à Mexico et maintenant à Washington nuisent au réseau. Elles deviennent des exemples que certains comités de gestion s'empressent de suivre. En accordant de telles dérogations à la convention type, l'AEFE remet en cause son propre modèle de gouvernance et se fragilise ainsi.

#### **Bilan second degré :**

**Expatriés : 12 fermetures  
4 ouvertures  
Résidents : 5 fermetures  
0 ouverture**

## ASIE – MOYEN ORIENT

### **CHINE, Pékin**

Le SNES interroge sur la fermeture de poste d'expatrié de proviseur adjoint présentée en CE qui a voté contre. L'Agence répond qu'elle a été envisagée à cause de la baisse des effectifs mais que la décision n'est pas prise à ce CT.

### **EMIRATS ARABES UNIS, Abou Dhabi**

EEMCP2 lettres établissement devient EEMCP2 pays.

### **LAOS, Vientiane**

EEMCP2 lettres établissement devient EEMCP2 zone.

### **LIBAN, Beyrouth, GLFL**

Glissement de postes d'EEMCP2 lettres étab vers pays et HG de pays vers zone.

### **Liban, Beyrouth, Abdel Kader**

Glissement EEMCP2 anglais étab vers pays et de lettres classiques pays vers techno zone.

### **SINGAPOUR**

EEMCP2 anglais établissement devient EEMCP2 zone.

### **VIETNAM, Ho Chi Minh**

EEMCP2 lettres établissement devient EEMCP2 pays.

#### **Bilan second degré :**

**Expatriés : 1 fermeture  
Résidents : 1 ouverture**

## EUROPE

### ESPAGNE, Valence

Glissement d'un support EEMCP2 lettres pays en EEMCP2 Espagnol zone. L'AEFE le justifie par la présence d'un EEMCP2 Lettres zone à Madrid. Le SNES interroge sur l'organisation des services avec 9 heures de moyens supplémentaires en espagnol dans l'établissement. Pour l'AEFE, il n'y aura pas d'impact sur les contrats existants. Quant aux besoins d'heures en lettres, l'Agence répond qu'elle étudiera une éventuelle demande de création de support résident de lettres au CT de novembre.

### LITUANIE, Vilnius

Ouverture d'un poste expatrié Proviseur.

### PAYS-BAS, La Haye

Ouverture d'un poste EEMCP2 zone en EPS

### POLOGNE, Varsovie

Ouverture d'un poste EEMCP2 zone en technologie. A la question de l'impact sur les services existant localement, on nous répond que le chef d'établissement s'est engagé à ce que les heures du personnel déjà présent dans l'établissement soient maintenues.

### ROUMANIE, Bucarest

Glissement d'un support EEMCP2 zone SVT en EEMCP2 zone EPS.

### SUEDE, Stockholm

Glissement d'un support EEMCP2 établissement Lettres en EEMCP2 pays Lettres. La question du périmètre d'intervention du collègue est posée par le SNES. On nous confirme comme annoncé localement qu'il interviendra dans l'ensemble de la Scandinavie. Il s'agit donc d'un EEMCP2 « pays élargi », la décharge, elle, n'est pas élargie ! Belle invention de l'Agence sans concertation !

### TURQUIE, Istanbul

Glissement d'un support EEMCP2 histoire et géographie établissement en EEMCP2 zone. Le SNES relève qu'avec ce changement de périmètre l'Agence crée un doublon dans la zone alors que généralement les doublons sont supprimés ! On nous garantit que le support est pérenne car il y a beaucoup de besoins dans cette zone qui est vaste.

**Bilan second degré :**

**3 ouvertures de poste d'expatriés**

---

## MAGHREB - OCEAN INDIEN

### ALGERIE, Alger, Lycée international A. Dumas

Fermeture de 3 postes d'expatriés EEMCP2 espagnol établissement, EEMCP2 SVT établissement, CPE.

Glissements de supports EEMCP2 arabe, technologie, histoire-géographie, lettres, SES, anglais, maths et sciences-physiques, de CP établissement en CP zone.

### COMORES, Moroni

Fermeture d'un poste expatrié EEMCP2 de lettres établissement.

Ouverture d'un poste de résident lettres.

EEMCP2 d'histoire-géographie établissement devient EEMCP2 Zone.

### EGYPTE, Le Caire

Fermeture d'un poste expatrié de lettres classiques CP établissement.

Le SNES pose la question de cette suppression, l'agence la justifie par l'existence d'un doublon dans l'établissement.

### MADAGASCAR, Antsirabe

EEMCP2 de maths établissement, devient EEMCP2 pays.

### **MADAGASCAR, Antsiranana**

EEMCP2 de lettres modernes établissement, devient EEMCP2 pays.

### **MADAGASCAR, Fiarantsoa Majunga**

EEMCP2 de lettres établissement, devient EEMCP2 pays.

Le SNES rappelle que la décharge est celle de zone pour Madagascar.

### **MAURICE, Moka, Saint Pierre**

Fermeture d'un poste expatrié d'économie-gestion CP pays.

### **MAURICE, Mapou**

Ouverture d'un poste expatrié d'anglais CP Pays. Le SNES interpelle l'Agence sur le fait qu'il n'existe

qu'un seul EEMCP2 dans la zone alors qu'il y a création de la section internationale. De plus le SNES rappelle qu'il y a deux ans nous nous étions opposés à la fermeture de ce poste qui

réapparaît ; nous avons donc raison et déplorons la gestion et le manque de prévoyance de l'Agence.

### **MAURICE, Curepipe**

EEMCP2 de SVT Zone, devient EEMCP2 pays. EEMCP2 d'EPS Zone, devient EEMCP2 pays.

### **TUNISIE, La Marsa**

Fermeture d'un poste expatrié de lettres CP établissement.

EEMCP2 SVT pays devient EEMCP2 zone.

Le SNES interpelle l'Agence sur cette suppression qui la justifie par l'existence de doublon.

### **TUNISIE, Tunis**

EEMCP2 d'arabe zone, devient EEMCP2 pays.

#### **Bilan second degré :**

<b>Expatriés :</b>	<b>7 fermetures</b>
	<b>1 ouverture</b>
<b>Résidents :</b>	<b>0 fermeture</b>
	<b>1 ouverture</b>

Parmi les postes proposés à la fermeture pour 2018-2019, le SNES a obtenu en CT que 4 soient mis en suspens. En effet, l'Agence s'était engagée lors des CT précédents et lors de celui-ci à ne proposer une fermeture que lorsque le poste était effectivement vacant (départ volontaire, fin de contrat). Or, sur ces 4 postes, les collègues étaient en reconduction expresse de leur contrat : outre qu'ils avaient obtenu un avis favorable à leur reconduction (ou

un avis défavorable, non pas sur leur manière de servir mais au simple motif de la fermeture de leur poste, qui, de surcroît, n'avait pas été acté !), la CCPC devant statuer de leur situation personnelle n'avait pas encore eu lieu. Lors de cette CCPC, toutes les demandes de reconductions expresses ayant eu un avis favorable (ou dans le cas signalé ci-dessus) ont été validées. Les 4 postes ne sont donc pas fermés.

**Carte des emplois phase 1 :  
vote contre à l'unanimité.**

## QUESTIONS DIVERSES DU SNES-FSU

**Quid de l'application aux personnels de centrale et du réseau de l'article 4 de l'ordonnance 2017-543 du 13 avril 2017 sur la carrière des détachés, relative à la prise en compte immédiate d'un avancement de grade et d'échelon ?**

La réponse donnée par l'Agence est que ce texte ne s'applique pas car les personnels sont détachés sur contrat. Dont acte ! Mais alors quelle est la base réglementaire qui impose à l'Agence de geler les contrats de ses personnels en Centrale et des expatriés dans le réseau. Personne n'est en mesure de nous donner l'information mais un engagement est pris de nous fournir la réponse.

**Application du PPCR : la nouvelle grille indiciaire et le transfert prime-points entrés en vigueur au 1er janvier 2017 pour les corps enseignants, et au 1er juillet 2016 pour les personnels administratifs, ne sont pas encore appliqués à l'AEFE, la rémunération ne correspond donc pas à ce qu'elle devrait être.**

**grille, qui sera chargé de l'évaluation au final ?**

**L'AEFE peut-elle faire un point sur l'adaptation des accords PPCR dans le réseau ? Les personnels s'inquiètent en particulier des adaptations sur la rémunération et sur les modalités d'évaluation.**

**Quand l'AEFE appliquera-t-elle la nouvelle grille indiciaire, et comment se fera le rattrapage pour les personnels qui, d'ici là, auront quitté leur poste à l'AEFE ?**

Le groupe de travail a été tardif (mi juin) et l'information aux personnels insuffisante, d'où des questionnements légitimes de la part des personnels. Néanmoins, quelques informations nous ont été données et elles ont été précisées dans le courriel adressé à chaque syndiqué(e) ; par exemple, la revalorisation salariale est bien mise en place, de manière rétroactive, sur la paie de juillet pour tous les détachés.

**Dans le cadre de l'application du PPCR, comment seront gérés les rendez-vous de carrière, l'évaluation devant être signée selon certains IEN de zone, par les chefs d'établissements, supérieurs hiérarchiques : sur certaines compétences de la**

**Indemnité de sujétions spéciale (ISS) des documentalistes et Psy-EN : l'ISS n'est toujours pas mensualisée. Quand le sera-t-elle ?**

La réponse de la DRH est que la mise en œuvre de l'arrêté du 26 février 2015 est intervenue sur la paie du mois de mai. Sur cette même paie, l'acompte versé pour la période du 5 mars 2015 (date d'effet de l'arrêté) au 5 mars 2016 a aussi été régularisé. La mensualisation interviendra à compter de la paie de juin 2017.

## EEMCP2

Nous questionnons l'Agence sur les profils de postes d'EEMCP2, souvent trop pointus et exigeants et qui ne correspondent pas aux réalités de l'expérience de la très grande majorité des enseignants notamment en terme de formation de formateur. Mais la réponse de l'Agence est toujours la même, c'est « tout va très bien Madame la Marquise », ne changeons rien. Quel déni de réalité ! Chaque année de nombreux postes ne sont pas pourvus en mars, il faut les republier (11 cette année) ; ce recrutement tardif pose des problèmes de détachements sur les éventuels postes de résidents libérés. Nous attendons de l'Agence une véritable réflexion sur les profils et mettrons cette question au cœur de la CCPC bilan de recrutement fin juin.

***L'Agence annonce vouloir favoriser l'expérience associative pour ses élèves via la création d'Associations Sportives animées par les enseignants d'EPS. Il est aussi envisagé de développer les rencontres inter-établissements dans les différentes zones AEFE.***

***Les EEMCP2 EPS en poste dans le réseau seront-ils sollicités pour développer la politique du sport scolaire dans leur zone et seront-ils tous systématiquement bénéficiaires des 3h dédiés à l'animation du sport scolaire ?***

Le SNEP demande qui veillera à ce que tous les EEMCP2 EPS aient leurs 3h dédiées à l'animation du sport scolaire. A ce jour, 6 collègues sur 14 n'ont pas leur forfait. Suite au mutisme du chef du service pédagogique, le directeur de l'AEFE confirme que la circulaire AEFE du 20 juillet 2015 sera appliquée et que l'IA-IPR d'EPS de l'Agence sera chargé de contrôler son application auprès des établissements concernés. Les EEMCP2 EPS seront sollicités pour développer le sport scolaire dans le réseau. Concernant la nouvelle convention AEFE/UNSS, elle sera communiquée très prochainement. Le SNEP a rappelé qu'en tant qu'administrateur de l'UNSS, il aurait aimé être associé à sa réécriture.

***Lors de la dernière publication, de nombreux profils de poste étaient inadaptés et/ou au vivier de l'Éducation nationale, ce qui a, en partie, engendré des difficultés de recrutement. L'Agence prévoit-elle une évolution des profils et des pré-requis des EEMCP2 ?***

***Afin de ne pas se retrouver dans la même situation, les représentants des***

***personnels souhaitent avoir une communication en amont des profils de poste.***

Nous questionnons l'Agence sur les profils de postes d'EEMCP2, souvent trop pointus et exigeants et qui ne correspondent pas aux réalités de l'expérience de la très grande majorité des enseignants notamment en terme de formation de formateur. Mais la réponse de l'Agence est toujours la même, c'est « tout va très bien Madame la Marquise », ne changeons rien. Quel déni de réalité ! Chaque année de nombreux postes ne sont pas pourvus en mars, il faut les republier (11 cette année) ; ce recrutement tardif pose des problèmes de détachements sur les éventuels postes de résidents libérés. Nous attendons de l'Agence une véritable réflexion sur les profils et mettrons cette question au cœur de la CCPC bilan de recrutement fin juin.

***Entretien de recrutement en mai 2017. L'Agence cautionne-t-elle l'intervention d'un membre de la commission d'entretien demandant en substance à un candidat si son implication syndicale ne serait pas incompatible avec sa loyauté vis à vis de l'AEFE dans l'application des réformes ?***

Nous nous sommes élevés sur la question d'un membre de jury qui demande à un candidat, en substance, si son implication syndicale ne risque pas d'être incompatible avec sa loyauté vis-à-vis de l'AEFE dans l'application des réformes. Ce type de question est inadmissible, c'est un comportement non professionnel de la part du jury et un manque de discernement. Interrogé directement, le directeur de l'Agence a fini par convenir qu'une telle question n'a rien à faire dans un entretien de recrutement.

**Rémunération des épreuves du DNB : un rectificatif de la note de cadrage du 15 décembre 2016, qui ne concerne pas les professeurs agrégés et certifiés, a-t-il été adressé aux chefs d'établissement afin que les examinateurs de l'épreuve orale du DNB puissent être rémunérés ?**

Le SNES avait interrogé le service pédagogique sur la rémunération de l'épreuve orale du DNB. En l'absence de réponse, le SNES a posé à nouveau la question en CT mais il semblerait que celle-ci ait été mal formulée ou mal comprise. Il nous a donc fallu reprendre l'argumentaire.

Pour ne pas rémunérer, l'AEFE s'appuie sur la réponse de la DGESCO et sa note de cadrage du 15 décembre 2016. Or, dans cette note de cadrage, la référence (décret n°2014-941 du 20 août 2014) donnée par la DGESCO ne concerne pas les personnels certifiés et agrégés (qui forment le gros des troupes des personnels détachés à l'AEFE) mais les PEGC et les PLP ! D'autre part, sur le fond, le SNES précise que l'oral du DNB constitue bien une épreuve d'examen. En effet, l'arrêté du 31-12-2015, J.O. du 3 janvier 2016, dans son article 7 mentionne que « l'examen comporte trois

épreuves obligatoires : une épreuve orale qui porte sur un des projets menés par le candidat dans le cadre des enseignements pratiques interdisciplinaires du cycle 4, du parcours Avenir, du parcours citoyen ou du parcours d'éducation artistique et culturelle ; une épreuve écrite qui porte sur les programmes de français, histoire et géographie et enseignement moral et civique ; une épreuve écrite qui porte sur les programmes de mathématiques, physique-chimie, sciences de la vie et de la Terre et technologie ». Nous sommes donc bien dans le cadre d'une épreuve d'examen qui donne lieu au paiement d'indemnités de jury d'examen (IJE).

Le directeur répond que cette question devra être revue au regard des textes. Le SNES attend donc l'expertise du service pédagogique.

Profitant de cette question, nous interrogeons le service pédagogique sur l'application à l'AEFE de l'assouplissement de la réforme du collège annoncé par le nouveau Ministre et acté par le décret paru au J.O. du 17 juin 2017. La réponse est que cet assouplissement vient d'être annoncé et qu'il est trop tôt pour pouvoir répondre. Le SNES insiste en rappelant qu'il est urgent de donner des directives puisque les services sont en train d'être confectionnés.

**Rémunération des IMP : plus de deux ans après sa publication, l'arrêté du 1er mars 2016 étendant aux personnels de l'AEFE les dispositions du décret 2015-475 du 27 avril 2015 instituant les IMP n'est toujours pas appliqué à l'étranger. Que compte faire l'Agence ?**

**Rémunération des IMP en HSE pour l'année scolaire 2016-2017 : certains établissements semblent ne pas avoir encore versé le montant correspondant d'HSE. Quelles consignes l'Agence a-t-elle donné aux établissements ?**

**Comment sera effectuée la rémunération des collègues qui ne seront plus en poste à l'AEFE en septembre et qui n'ont pas encore perçu les HSE ?**

La réponse de l'AEFE ne change pas : sur le plan technique, il n'est pas possible de rétribuer sous forme d'une indemnité mensuelle ; les

missions particulières sont donc versées en HSE. Elles sont mises en paiement le mois suivant leur saisie par le chef d'établissement. Celles qui sont encore dues et qui n'auraient pas été versées en juin le seront en juillet ou août. Le SNES-FSU entend bien cette contrainte technique et dans la plupart des cas la conversion en HSE (tableau fourni par la DRH aux chefs d'établissement) ne pose pas de problème, la question étant plutôt celle de la régularité du versement. Toutefois nous avons quelques exemples de « fantaisies » mises en place par des chefs d'établissement bien imaginatifs. Ainsi à Mohammedia (Maroc) le chef d'établissement demande au titre des missions particulières un récapitulatif des heures pour paiement en HSE ! Ailleurs, les missions particulières ne sont pas validées en CE... Le SNES-FSU demande donc que la note adressée aux chefs d'établissement (pourtant très claire) soit encore précisée. Le DRH s'y engage.

***Lycée de Saint Domingue (République dominicaine) : la gestion des ressources humaines concernant les personnels de droit local pose problème (de manière récurrente) et inquiète l'ensemble des personnels. Cette année 10 personnels quittent l'établissement et deux ont été licenciés. Que compte faire l'Agence pour assainir la situation des PDL dans l'établissement ?***

Pour les deux licenciements de cette fin d'année, les cas des deux personnels sont évoqués. Concernant les départs, le secteur géographique nous explique qu'il s'agit de situations d'ordre privé. Le SNES est intervenu sur ces départs qui peuvent, sans doute, s'expliquer par des raisons personnelles, mais dont le nombre devrait interroger l'AEFE sauf à penser que le hasard a frappé dix fois le lycée. Pour le SNES, cela continue de nous interroger sur la situation des contrats locaux dans cet établissement.

***Lycée de Dakar (Sénégal) : suite au courrier remis par les représentants des personnels au Directeur de l'Agence, quelles réponses ont été apportées par l'Agence ?***

Les personnels ont remis en mai une lettre au directeur de l'Agence. La réponse apportée en séance ne prend pas la mesure de la situation et des dérives dans la gouvernance de l'établissement : le dialogue social fait défaut, la collusion des parents avec la direction génère une véritable cogestion parentale du lycée, les personnels (singulièrement de droit local) ne sont pas considérés avec respect et bienveillance. Puisse le chef d'établissement s'inspirer du tout récent guide de gestion des personnels de droit local, qui rappelle le « respect du droit à la dignité de tous les personnels ». Sans cela, le secteur géographique sera bien contraint de régler une situation qui pourrait devenir intenable.

***Djibouti : la question du paiement des impôts par les personnels expatriés est à nouveau posée. Nous demandons que l'Agence intervienne auprès du poste pour trouver une solution.***

La réponse de l'AEFE est identique à celles déjà formulées par le passé. Faute de convention fiscale entre la France et Djibouti, les personnels expatriés sont imposés à Djibouti en vertu du Code Général des Impôts de Djibouti qui précise que "les rémunérations perçues à l'occasion d'un travail exercé sur le territoire de la République de Djibouti" sont soumises à l'impôt. Il faudrait donc un accord bilatéral ! C'est bien ce que demande le SNES et cela doit passer par une intervention de l'Agence auprès du Poste voire des ministères des Affaires

étrangères et du Budget. Cette question perdure puisque depuis 1994, les fonctionnaires français résidant et travaillant à Djibouti sont soumis à l'impôt localement. Ceci est d'autant plus problématique qu'en signant le traité de coopération en matière de Défense (Décret n° 2014-484 du 14 mai 2014 portant publication du traité de coopération en matière de défense entre la République française et la République de Djibouti), les fonctionnaires de la Défense ont obtenu des dispositions fiscales leur permettant de payer leur impôt dans l'Etat d'origine. Selon son Ministère, le fonctionnaire français est donc différemment traité. Peut-être aussi cette question est-elle cruciale pour la Défense et secondaire pour les Affaires étrangères et l'AEFE !



**Hors de France**

Tél. : 01 40 63 29 41

site : <http://www.hdf.snes.edu>

---

**Patrick SOLDAT,**  
**Secrétaire national chargé des questions hors**  
**de France et des COM,**  
**Annie DELPORTE, Jérôme NASSOY, Laurent**  
**PICARD, Sébastien VILLE.**  
**Avec la participation d'Anthony DELTOUR,**  
**Hamid LAAROSSI, Jean-Baptiste RIBET.**

---