

## **COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT PUBLIC**

### **COMPTE RENDU**

**SEANCE DU LUNDI 2 JUILLET 2018**

**[Pour approbation](#)**

**Étaient présents :**

**Membres titulaires, représentants de l'Administration :**

M. Christophe BOUCHARD, directeur de l'AEFE  
M. Laurent SIGNOLES, Secrétaire général de l'AEFE

**Membres titulaires et suppléants, représentants du personnel :**

M. Dominique DE LUCA, UNSA-Education  
M. Anthony DELTOUR, SNEP-FSU (suppléant de Mme Elisabeth CAILLEAU)  
Mme Alessandra DIAKHATE, SNUipp-FSU  
M. Hamid LAAROUSSI, SNES-FSU  
M. Jean Baptiste RIBET, SNES-FSU

**Membres suppléants, représentants du personnel :**

**Experts des représentants du personnel :**

M. Pierre BREZOT, SNUipp-FSU  
Mme Annie DELPORTE, SNES-FSU  
M. Boris FAURE, UNSA-Education  
M. Serge FAURE, UNSA-Education  
M. Patrice MENOUD, UNSA-Education  
M. Bruno RIBARD, SNUipp-FSU  
M. Patrick SOLDAT, SNES-FSU  
M. Djamel SOUIAH, UNSA-Education

**Experts de l'Administration :**

M. Gilles ALMOSNINO, chef du secteur Maghreb – Océan Indien  
Mme Sophie BARRAULT, service immobilier  
Mme France BESSIS, cheffe du secteur Europe  
Mme Carole BRANDOU, secteur Afrique  
M. Luc BROUTIN, secteur Europe  
Mme Thérèse DJE, secteur Asie – Moyen-Orient  
M. Gilles GUERRAND, secteur Amériques  
M. José LESAULNIER, chef du secteur Amériques  
Mme Catherine MAC LORIN, cheffe du secteur Asie – Moyen-Orient  
M. Jean-Paul NEGREL, directeur adjoint  
M. Bernard PUJOL, DRH du réseau  
M. Fabrice ROUSSEAU, service pédagogique

## Ordre du jour

I.	Approbation du compte rendu de la séance du 7 février 2018	6
II.	Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 avril 2018	7
III.	Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 7 juin 2018	7
IV.	Suivi de CT : cartographie des EEMCP2 (SNES-FSU)	8
V.	Carte des emplois 4 <sup>ème</sup> phase – 2018/2019	9
VI.	Carte des emplois 1 <sup>ère</sup> phase – 2019/2020	16
VII.	Circulaire relative aux élections professionnelles 2018	31
VIII.	Instruction générale relative au recrutement des personnes résidents	32
IX.	Note relative à l'ISOE	32
X.	Lettre de mission des EEMCP2 « interzone »	33
XI.	Circulaire relative aux procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence	34
XII.	Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger	34
XIII.	Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements d'enseignement français à l'étranger	35
XIV.	Circulaire relative aux concessions et conventions d'occupation précaire des logements de fonction situés sur les sites des EGD	36
XV.	Bilan social 2017	37
XVI.	Zurich : point sur la situation et l'avenir de l'établissement (SNES-FSU)	38
XVII.	Questions diverses	38

*La séance est ouverte à 9 heures 35.*

M. BOUCHARD liste les noms des présents en qualité de représentants de l'administration, d'élus titulaires ou suppléants et d'experts, puis constate que le quorum est atteint.

*Le secrétariat permanent est assuré par le Secrétaire général représentant de l'administration.*

*Sur proposition des représentants du personnel, M. LAAROUSSI est désigné secrétaire adjoint de séance.*

Avant la présentation de l'ordre du jour, M. BOUCHARD s'enquiert d'éventuelles déclarations liminaires.

M. DE LUCA donne lecture de la déclaration suivante, pour l'Unsa-Education :

*« Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du CT,*

*Dans le prolongement de notre déclaration liminaire au CA de l'AEFE du 28 juin 2018, l'UNSA Éducation tient à faire part, en cette instance, d'une certaine satisfaction, si cela était confirmé, concernant les dernières informations et annonces réaffirmant le rôle et la place de l'établissement public AEFE ainsi que la pérennisation de son existence. Nous resterons toutefois vigilants dans l'attente des résultats, courant juillet semble-t-il, des différentes commissions interministérielles devant nous apporter leurs conclusions et nous faire part de propositions pour accompagner ce réseau, tout en stabilisant le budget de l'Agence.*

*L'UNSA Education au travers de regards professionnels divers et d'une capacité à favoriser un dialogue ouvert et constructif, entend assumer pleinement son rôle dans les discussions et concertations à venir que nous appelons de nos vœux, et fera valoir sa particularité et sa connaissance approfondie des problématiques du réseau pour peser dans le débat.*

*Se posera au cours de ces discussions la question des perspectives d'évolution pour les agents du réseau, y compris ceux des services centraux. Pour l'UNSA Éducation, la sécurisation du périmètre actuel des résidents et des expatriés est essentielle. Pourtant, la carte des emplois ne nous semble pas aller dans ce sens. Il faudra impérativement prendre en compte les situations individuelles et familiales de collègues durablement installés dans un pays avec aujourd'hui l'incertitude de voir leur contrat non renouvelé faute d'un accord trouvé pour un renouvellement de détachement, mettant en péril toute une vie construite autour d'un projet mûri et réfléchi.*

*En plus des situations particulières, le bilan social de l'Agence, au demeurant très complet, nous alerte sur un élément important aux yeux de l'UNSA, le rapport femmes-hommes. En effet, même si l'Agence a fait de gros efforts sur le recrutement, il reste encore des progrès à faire afin d'avoir un pourcentage de femmes et d'hommes se rapprochant de celui en France pour des postes comparables.*

*Pour conclure, face à ces situations complexes, il nous paraît essentiel d'être à l'écoute de tous les collègues et de garantir que les changements demain ne se feront pas en niant les paramètres humains. Cela nous paraît essentiel et doit être la boussole de l'Agence afin de garantir à nos 340 000 élèves (et bientôt 700 000) un enseignement de qualité comme c'est le cas depuis de nombreuses années et comme cela sera le cas dans les années à venir.*

*Merci pour votre écoute. »*

Mme DIAKHATE donne lecture de la déclaration suivante, pour le SNUipp-FSU :

*« Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du Comité Technique,*

*Lors du dernier Conseil d'Administration, nous avons déjà condamné fermement la politique gouvernementale de restrictions qui affecte les services publics. Nous en constatons les conséquences néfastes à l'AEFE avec les difficultés de détachement de la part du ministère de l'Éducation nationale, les fermetures de postes de détachés à l'Agence, les contraintes budgétaires entraînant des décisions contraires à l'intérêt de la communauté scolaire.*

*Les syndicats de la FSU se sont sans cesse élevés contre l'insuffisance des moyens alloués à l'établissement public. Dans l'histoire de l'Agence, nous avons toujours lutté contre tout projet qui porterait atteinte aux missions de service public de l'AEFE. Nous continuons ici de dénoncer le choix de l'Agence d'utiliser les postes comme principale variable d'ajustement, sacrifiant ainsi les personnels, fragilisant les établissements et pénalisant lourdement les élèves. Les propositions de carte des emplois pour ce Comité technique poursuivent la même logique de déconstruction et de destruction pour l'année scolaire à venir.*

*Etant donné le très grand nombre de suppressions, en termes de ressources humaines, la gestion des fermetures est forcément mauvaise. Comme nous allons le constater au cours de ce CT, il ne peut y avoir que des mauvais choix : interruptions de recrutements, gel de postes avec des perspectives pessimistes, fermetures.*

*D'autre part, si nous pouvons être satisfaits de l'existence d'un vrai dialogue social au sein de l'Agence, qui porte ses fruits comme le montrent les textes adoptés tout au long de l'année et plus particulièrement lors de ce CT, nous tenons à signaler qu'il n'en va pas de même partout dans le réseau. Des difficultés persistent dans certains établissements et pays en raison d'une absence de dialogue social, voire de non-respect des textes ou des instances. Elles peuvent concerner la pédagogie, le fonctionnement de l'école, le recrutement des personnels, la rémunération des agents... comme le montrent les questions diverses. C'est pourquoi le SNUipp attend de l'Agence qu'elle intervienne plus fermement pour régler ces problèmes.*

*Les syndicats de la FSU poursuivront leurs interventions et leurs mobilisations pour la défense des personnels, de l'Établissement public et de ses missions d'éducation à l'étranger. »*

M. RIBET donne lecture de la déclaration suivante, pour le SNES-FSU et le SNEP-FSU :

*« En introduction, le SNES-FSU et le SNEP-FSU tiennent à dénoncer solennellement les atteintes gouvernementales portées aux instances de dialogue social dans la Fonction publique : les commissions administratives paritaires et leur rôle sont attaqués, les CHSCT menacés d'être supprimés. A l'Agence, des avancées ont pourtant été constatées : le SNES et le SNEP ont été entendus sur la demande de création de la Commission interne (personnels du siège) et la création des CHS conditions de travail des personnels. Ces instances sont des lieux essentiels du dialogue social, pour les personnels et leur représentation. Le besoin de dialogue est d'autant plus important que des dérives managériales sont déplorées, comme le montrent de nombreuses questions de ce Comité technique.*

*En février dernier, le SNES-FSU et le SNEP-FSU étaient intervenus sur les inquiétudes concernant les menaces qui pesaient sur la survie de l'Etablissement public AEFE. Comme nous l'avons rappelé au Conseil d'administration du 28 juin 2018, les personnels, avec le SNES et les syndicats de la FSU, parfois sur un appel intersyndical, se sont mobilisés contre l'insuffisance des moyens alloués à l'Etablissement public, et la brutale annulation de crédits. Celles-ci entraînent une régression irréversible sur l'encadrement et le fonctionnement pédagogique des établissements, à l'opposé de la mission de diplomatie d'influence que tous semblent pourtant reconnaître ou souhaiter comme un des rôles fondamentaux de cet Etablissement public. L'Etablissement public est maintenu, mais les inquiétudes sont très loin d'être levées.*

*Concernant l'avenir, nous avons dit et redit notre opposition à tout projet de mobilité imposée aux personnels résidents.*

*A l'ouverture de ce Comité technique (CT), nous dénonçons la poursuite des suppressions massives de postes, liées au plan d'économie. La situation budgétaire est insupportable : pour accomplir ses missions, l'Etablissement public a besoin de postes. Quant aux nouveaux objectifs fixés, il est illusoire de croire qu'ils pourront se faire à moyens constants, dans le réseau comme en Centrale !*

*A l'ordre du jour de ce CT, plusieurs textes sont l'aboutissement de nombreux groupes de travail, échanges, où les points de blocage sont discutés. Le SNES-FSU et le SNEP-FSU tiennent ici à rappeler que ces textes et cadrages font vivre l'Etablissement public à condition d'être respectés et mis en place localement. Les textes votés en CT ont vocation à être pleinement appliqués par les services centraux de l'Agence et les chefs d'établissement. Trop nombreux sont encore les cas de non-respect des cadrages ou de dysfonctionnement des instances locales. Les premiers défenseurs de l'Etablissement public doivent en être ses acteurs : ne pas appliquer ou respecter ses cadrages, c'est affaiblir chaque fois un peu plus l'Agence.*

*Le CT de juillet est souvent l'occasion de faire un bilan pour les personnels. Le moins que l'on puisse dire c'est que l'année 2017-2018 a été particulièrement anxiogène, en centrale et dans le réseau. Les syndicats de la FSU restent mobilisés et attendent des réponses qui ne conduisent pas, comme le préconisent certains, à une régression de leur situation, au déclin des missions de service public d'éducation. A l'heure de se réjouir des résultats d'examens et de fin d'année, il ne faut pas s'y tromper. Les résultats sont menacés de baisse à chaque poste supprimé, à chaque projet abandonné. »*

M. BOUCHARD remercie pour ces déclarations.

Il donne lecture de l'ordre du jour et s'enquiert des remarques éventuelles.

M. SOLDAT note que l'ordre du jour est chargé mais certains points n'appelleront pas de commentaires particuliers. En revanche, il est demandé un court échange sur le point 4 relatif au suivi de CT et à la cartographie des EEMCP2. Il est proposé de le tenir lorsque les questions diverses seront abordées.

M. BOUCHARD prend note de cette demande.

## **I. Approbation du compte rendu de la séance du 7 février 2018**

*Le compte rendu de la séance du 7 février 2018 est approuvé à l'unanimité.*

## **II. Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 avril 2018**

M. Boris FAURE donne lecture de la déclaration suivante :

*« Nous saluons tout d'abord l'existence de cette commission qui révèle son utilité pour ramener les discussions à un niveau technique et opérationnel. Les agents du siège y sont attachés.*

*L'UNSA souhaite cependant attirer solennellement l'attention des membres du comité technique sur le sujet de l'attractivité. Nous constatons une rotation importante du nombre d'agents au siège dû, d'une part, à l'effet "noria" qui entraîne des cadres vers des fonctions en établissement dans le réseau. Mais la rotation est souvent subie quand elle est associée au départ d'agents qui ne trouvent pas de perspectives d'évolution interne suffisantes ou qui sont victimes de l'usure sur des fonctions exigeantes dans une période où la pression politique a parfois été excessive. Le manque de perspective est souvent vécu cruellement par les agents de catégorie B et C ou leur équivalent. Si vous me pardonnez la métaphore aérienne, ces agents sont comme des "personnels au sol" qui ne pourront jamais faire partie du personnel navigant qui lui connaîtra le bonheur de s'envoler pour des destinations lointaines. Partir en poste est une réelle gratification à la fois symbolique et financière. C'est pour cela que l'attention aux personnels au sol doit être forte et permanente.*

*Une réflexion sur les rémunérations versées comme sur les carrières au sein de l'agence est donc posée. Il serait utile d'avoir un comparatif avec des agences de taille équivalentes ou des structures du MEAE qui sont aussi soumises au principe de rotation des agents du fait des départs à l'étranger. »*

Mme DELPORTE souligne l'importance de cette commission interne pour les personnels. Le travail qu'elle a réalisé est intéressant, permettant notamment de mettre en place le télétravail. Il s'agit d'une grande avancée pour les personnels éligibles. Cette commission est de plus en plus connue du personnel. De plus, elle commence à devenir plus transparente grâce à la cartographie. Elle doit poursuivre dans cette voie.

*Le compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 avril 2018 est approuvé à l'unanimité.*

## **III. Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 7 juin 2018 (Avis)**

M. Boris FAURE donne lecture de la déclaration suivante :

*« La situation des agents en CDI à l'AEFE travaillant dans les services de l'Agence est préoccupante. Nous sentons monter spleen et désenchantement devant les absences de perspectives de carrière de cette catégorie d'agents.*

*Le groupe de travail devra s'atteler sérieusement à ce dossier.*

*Toutes les entreprises et administrations, notamment le MEAE, ont mis en place des politiques d'évolution de carrière et de revalorisation salariale pour leurs agents en CDI. Nous ne pouvons donc nous contenter de la simple clause de revalorisation au bout de trois ans qui existe aujourd'hui.*



*Il faut une politique d'accompagnement RH pour que la mobilité interne joue quand des postes se libèrent à l'agence, ce qui arrive régulièrement. Les fiches de postes proposées pourraient davantage miser sur l'expérience et l'expertise accumulées par les agents contractuels dans les services centraux de l'Agence.*

*Par ailleurs, il existe toujours des inégalités de traitement constatées à l'Agence entre agents à responsabilité réelle équivalente, et niveau de diplôme et expérience comparables. Des correctifs doivent être apportés en complément de ceux déjà réalisés.*

*Les agents en CDI demandent donc encore plus de transparence et le traitement équivalent entre tous les agents dans un souci évident d'égalité. »*

*Le compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 7 juin 2018 est approuvé à l'unanimité.*

#### **IV. Suivi de CT : cartographie des EEMCP2 (SNES-FSU)**

M. PUJOL indique qu'un tableau récapitulatif, par zone géographique et discipline, a été élaboré et transmis. Il offre une cartographie sur 2017/2018 et une projection sur 2018/2019.

M. RIBET remercie pour la transmission de ces tableaux. Il estime que la vision sur deux années est intéressante pour constater les évolutions. Cependant, il manque un élément essentiel : une synthèse des deux tableaux pour savoir quelle discipline se trouve dans quelle zone. Lorsqu'un poste d'EEMCP2 est fermé dans une discipline, il n'est pas possible de savoir combien il en reste dans la zone. La question continuera donc à être posée.

M. PUJOL explique que cet élément est discuté lors de la présentation de la carte des emplois. Les secteurs géographiques expliquent les raisons des fermetures de postes. Le travail présenté aujourd'hui montre une cartographie des postes budgétaires ouverts à date. Les opportunités, elles, ne relèvent pas des compétences de la DRH.

M. RIBET aimerait une vision plus pédagogique et pas seulement budgétaire.

Mme DELPORTE souligne que cette demande de cartographie des EEMCP2 n'est pas nouvelle. Elle a été obtenue voici deux ou trois ans, avec une implantation par discipline et par secteur. Un suivi doit maintenant être possible, en permettant de comprendre les choix d'implantations. Ces éléments sont nécessaires alors qu'il est question d'interzone. Chaque année en juillet, un tableau de cartographie des emplois des EEMCP2 doit être fourni.

M. DE LUCAS confirme que de tels documents sont précieux. En lettres classiques par exemple, il apparaît qu'il existe trois postes d'EEMCP2 mais sans que leur emplacement soit précisé. Ce document avec les précisions géographiques est nécessaire afin de pouvoir aborder sereinement la carte scolaire.

M. BOUCHARD indique que l'Agence prend note de ces remarques. Une version détaillée des tableaux par discipline et par région sera fournie avant le prochain CT.



## V. Carte des emplois 4<sup>ème</sup> phase – 2018/2019

M. SIGNOLES explique que les documents transmis reprennent les éléments de carte des emplois qui avaient été votés au CT précédent, du fait d'un problème technique. Il propose de ne pas revenir sur ces ouvertures et fermetures déjà annoncées au mois d'avril.

Les objectifs fixés dans la loi de finances sont déjà atteints, avec 80 postes d'expatriés fermés ainsi que 100 postes de résidents. Les variations de cette carte présentent ainsi un solde nul.

Un mouvement technique concerne Madrid. Le prochain arrêté fixant la liste des établissements français à l'étranger reliera l'annexe de Madrid directement au lycée. Les postes de l'annexe seront donc transférés sur la ligne du lycée, qui est l'établissement support.

### 1. Secteur Afrique

Mme BRANDOU annonce un bilan nul pour cette 4<sup>ème</sup> phase, avec 1 ouverture de poste d'expatrié, 1 ouverture de poste de résident et 2 fermetures de postes de résidents.

M. LAAROUSSI revient sur le poste de CPE faisant fonction de chef d'établissement adjoint à Yaoundé. Cet étiquetage avait été combattu mais malheureusement, il apparaît à nouveau. Il demande si le recrutement a été effectué.

Mme BRANDOU le confirme. Ce poste avait été demandé par l'établissement dès 2017 et l'opportunité est apparue de le créer sous cette dénomination. Ce poste sera fermé en résident.

M. LAAROUSSI constate également une fermeture de poste en lettres au Gabon. Il en demande les raisons. De même, un gel de poste est intervenu au Kenya mais il n'apparaît pas dans le tableau.

Mme BRANDOU explique qu'au Gabon, le chef d'établissement a souhaité rendre ce poste à coût complet, alors qu'il dispose déjà de huit résidents et d'un EEMCP2 de lettres. Quant au Kenya, il est normal qu'un gel de poste n'apparaisse pas dans le suivi de CT.

Mme DELPORTE note qu'un recrutement aurait dû intervenir sur le poste de CPE mais il n'a pas pu être trouvé.

M. PUJOL explique que le recrutement ne peut être effectué qu'une fois que le poste a été créé au comité technique. Pour l'instant, le recrutement n'est pas effectif. Cependant, les listes de réserve des personnes ayant eu un entretien sur des postes identiques ont été examinées.

Mme DELPORTE demande quand interviendra ce recrutement, sachant qu'il n'apparaît pas à l'ordre du jour de la prochaine CCPC B.

M. PUJOL explique que la création de ce poste d'expatrié constitue une mesure d'urgence envisagée dans le cadre des difficultés que connaît cet établissement. L'objectif est d'y remettre une bonne gestion. Ce poste sera bien examiné en urgence lors de la prochaine commission paritaire. Il est nécessaire de traiter cette situation.

Mme DELPORTE estime que la CCPC a déjà été très conciliante, acceptant des remises de documents tardives. Les représentants du personnel auraient pu être avertis en amont.

M. PUJOL assure que l'administration de l'Agence a elle aussi été indulgente, en acceptant d'avancer la date de la commission paritaire, ce qui entraîne des contraintes.

Mme DIAKHATE s'enquiert des raisons de la fermeture du poste d'adjoint de Lomé.

Mme BRANDOU répond qu'il s'agit d'une proposition de l'établissement, qui a préféré ouvrir un poste de résident en anglais afin d'accompagner le projet d'établissement.

M. SOLDAT estime à propos du poste au Cameroun qu'il convient de ne pas mélanger l'urgence et la procédure à respecter. Un travail a déjà été mené puisque des candidatures ont été examinées. Il doit être réalisé dans le cadre du dialogue avec les commissaires paritaires mais cela n'a pas été fait dans ce cas précis. Il est important de discuter pour savoir si le poste doit être republié et s'il existe un vivier. Toutes les situations, même d'urgence, doivent suivre ce processus.

Mme DELPORTE aimerait que les postes gelés soient indiqués. Cette information est importante pour les représentants sur place.

M. BOUCHARD entend la demande. L'administration s'efforcera d'y répondre.

## *2. Secteur Amériques*

M. LESAULNIER annonce l'absence de mouvements sur le secteur Amériques pour la 4<sup>ème</sup> phase.

M. SIGNOLES précise que les mouvements qui apparaissent sont les régularisations du CT précédent au mois d'avril.

M. RIBET souhaite savoir quelle solution de remplacement est mise en œuvre après la fermeture du poste de gestionnaire-comptable à Montevideo. Pour rappel, cet établissement avait fait l'objet d'un rapport sévère suite à une mission de l'inspection générale voici quelques années.

M. LESAULNIER explique que la personne qui exerçait la fonction de DAF est restée dans l'établissement pendant les trois années où le poste d'expatrié a existé. Elle assurera la tâche.

M. RIBET constate également des opérations de glissement. Ainsi, à Washington, un EEMCP2 zone devient EEMCP2 établissement, ce qui semble aller à l'encontre du mouvement actuel. Il demande ce qui a guidé ce choix.

M. LESAULNIER explique que le choix a été guidé par les termes de la rédaction de la convention entre l'Agence et l'établissement.

M. RIBET note un autre glissement, de lettres modernes vers mathématiques à Bogota. Il souhaite savoir s'il existe un vivier pour les mathématiques en Colombie.

M. LESAULNIER explique qu'aucun problème particulier ne se pose. Les besoins en mathématiques étaient supérieurs à ceux en lettres. Le recrutement en mathématiques a eu lieu, puisque le poste était vacant.

M. SOLDAT revient sur le cas du lycée Rochambeau. Il se déclare totalement opposé à ces « arrangements ». Ce n'est pas sur de tels critères que les périmètres des postes de conseillers

pédagogiques devraient être définis. Ce changement de périmètre va à l'encontre de ce qui est fait actuellement. Aujourd'hui, les EEMCP2 établissement diminuent fortement, puis ce sera au tour des EEMCP2 pays et zone.

Des problèmes se posent lorsque les périmètres évoluent en cours de contrat. Les prérequis ne sont plus les mêmes, la personne n'aurait pas forcément été recrutée si elle avait dû passer un entretien. Même à Washington, d'autres collègues auraient pu être recrutés sur un poste d'EEMCP2 établissement. Tout le processus de recrutement se trouve faussé.

Il n'est pas normal qu'un collègue recruté sur une mission d'EEMCP2 pays devienne soudainement CP zone. Peut-être ne se serait-il pas présenté s'il avait su au départ que le périmètre du poste serait élargi. Une solution serait de ne disposer que d'une seule catégorie et d'accepter de voir tout le monde. Il semble cependant peu probable que l'Agence soit d'accord.

Mme DELPORTE constate que pour négocier les conventions, il est préférable de se trouver à Washington plutôt qu'en Afrique centrale, où il existe de réels besoins d'EEMCP2 établissement. Pourtant, ces postes ferment. Un cadeau financier est fait à l'établissement de Washington, alors que l'Agence rencontre des difficultés et que des EEMCP2 établissement sont fermés à des endroits qui se trouvent réellement mis en difficulté.

### *3. Secteur Maghreb-Océan Indien*

M. ALMOSNINO annonce une régularisation du CT d'avril sur Madagascar. Toujours à Madagascar, le poste d'EMFE est fermé à l'école A et ouvert à l'école B. En Algérie, à Annaba et Oran, deux postes de RE1 sont ouverts.

M. LAAROUSSI note qu'à Alger, une problématique est celle du passage d'un EEMCP2 établissement à pays. A Madagascar, les recrutés locaux sont nombreux et les déplacements sont très difficiles. Il semble très difficile de passer d'EEMCP2 pays à zone. Des explications sont également demandées sur la transformation du poste de documentaliste en poste d'histoire-géographie à Madagascar. La question est la même pour Marrakech.

M. ALMOSNINO explique que pour l'Océan Indien, les EEMCP2 sont concentrés à Madagascar. Il est nécessaire que les EEMCP2 pays déjà présents passent EEMCP2 zone.

Pour Tamatave et Marrakech, il s'agit de personnels titulaires détachés résidents dans une discipline qui viennent de passer un CAPES dans une autre discipline. Pour conserver ces deux personnes sur place, les deux établissements ont demandé une transformation disciplinaire.

Mme DIAKHATE demande des précisions sur le glissement administratif de l'école A vers l'école B à Madagascar.

M. ALMOSNINO répond qu'il s'agit d'une demande de l'établissement visant à renforcer le taux d'encadrement à l'école B par rapport à l'école A.

M. LAAROUSSI déclare être troublé par le passage d'EEMCP2 pays à zone à Tunis également. Il se demande si les personnels disposent de toutes les compétences requises pour s'occuper d'un périmètre zone.

M. ALMOSNINO demande à M. Laaroussi s'il pense au poste de lettres.

M. LAAROUSSI répond qu'il évoque le poste de SES.

M. ALMOSNINO explique que jusque-là, il restait en SES un poste à Alger pour la zone et un poste pour le pays à Tunis (Mendès-France), en plus de celui au Caire. La fermeture du poste d'EEMCP2 pays au Caire impose de disposer d'un EEMCP2 zone. Il est donc proposé de changer le périmètre du collègue à Tunis de pays à zone pour couvrir également l'Egypte.

Mme DELPORTE souligne que le niveau demandé pour un EEMCP2 établissement, pays ou zone n'est pas le même. Une vraie difficulté se pose pour la formation. Celle-ci est essentielle pour améliorer les performances de l'Agence.

Il n'est pas possible de prétendre que les situations ont été examinées dans le détail. Il apparaît déjà que pour deux situations, des problèmes de compétences se posent. Il est important d'être cohérent. Sinon, au prochain recrutement, il ne pourra plus être question de différences entre les EEMCP2 établissement, pays et zone.

M. BOUCHARD assure que la remarque des représentants des personnels a bien été comprise. Les profils des enseignants doivent évidemment bien être adaptés aux postes. Les règles pourront être parfaitement respectées lorsque le périmètre des EEMCP2 sera stabilisé.

Le dispositif d'EEMCP2 doit être adapté, compte tenu des contraintes connues. Si le périmètre des EEMCP2 ne pouvait pas évoluer, il faudrait attendre la fin de contrat des personnels en poste et tout le système serait bloqué, ce qui ne profiterait sans doute pas au dispositif de formation. Le principe doit être celui de la meilleure adéquation entre le profil des enseignants et le périmètre de leur zone. Cependant, des aménagements doivent être réalisés au quotidien pour s'adapter à la réalité.

Mme DELPORTE demande si l'Agence peut garantir qu'elle s'efforcera à ne plus présenter de tels changements de périmètre au prochain CT.

M. BOUCHARD assure que ce ne sont pas ses propos.

Mme DELPORTE estime que la mesure d'urgence ne peut être invoquée à chaque CT.

M. BOUCHARD répond qu'il ne parlait pas d'urgence.

Mme DELPORTE demande un engagement pour les collègues sur ces postes. Ils ne doivent pas être mis en difficulté parce que leur périmètre évolue de pays à zone. Ils devront être accompagnés.

M. BOUCHARD précise qu'il a expliqué pourquoi des changements de périmètre ont dû être opérés pour certains enseignants en cours de contrat. Ils interviennent parce que le dispositif d'EEMCP2 est en train d'être ajusté. Le processus se poursuivra en 2019. Le souhait est qu'ensuite, la situation se normalise.

Mme BRANDOU ajoute que les extensions de périmètre sont réalisées après discussion avec le service pédagogique et avec le suivi des IA-IPR de la zone et des IA-IPR référents de la discipline.

M. SIGNOLES précise que les IA-IPR référents de chaque zone recevront tous les EEMCP2 lors des regroupements annuels dans le cadre des plans de formation continue. De plus, les IA-IPR disciplinaires recevront les EEMCP2 à Paris en 2019 pour des formations.

M. DE LUCA indique qu'il a déjà reçu des réponses à ses questions. Il tient cependant à souligner lui aussi qu'il est difficile pour les collègues d'évoluer d'un périmètre pays à un périmètre zone.

M. SOLDAT souligne qu'à plusieurs reprises, il a été affirmé que des collègues ne pouvaient être entendus pour des postes d'EEMCP2 zone sous prétexte qu'ils ne disposaient pas de la formation suffisante. Il semble nécessaire de rediscuter des prérequis à la lumière des évolutions en cours. Le système est devenu de plus en plus sélectif mais il peut être ouvert.

M. BOUCHARD estime que les remarques sont légitimes. Le système est en train d'évoluer, sous contrainte budgétaire et sous contrainte des organes de contrôle, notamment la Cour des Comptes. Il est à espérer qu'il se stabilisera en 2020. Les EEMCP2 deviendront moins nombreux et auront un périmètre soit pays, soit zone.

Une réflexion globale sur le dispositif pourra être menée une fois que les mouvements de 2018 et 2019 seront achevés.

M. NEGREL estime que même si les périmètres sont modifiés, la nature des tâches n'évolue pas. L'EEMCP2 pays s'occupe déjà de plusieurs établissements.

Mme DIAKHATE demande une précision sur le glissement du poste de chef d'établissement au poste de directeur à Madagascar.

M. ALMOSNINO répond qu'il s'agit de la régularisation du mois d'avril.

A Oran et Annaba, les deux postes de RE1 seront créés dès le lendemain de l'instance. Cependant, la CCPLA ne pourra se réunir que fin août pour valider le recrutement qui sera en cours durant l'été. Localement, les organisations syndicales semblent d'accord pour que les dossiers soient étudiés au fil de leur arrivée, afin de valider le recrutement fin août.

Un autre point concerne le changement de périmètre de l'arabe à Alger. L'idée est que le collègue ait une mission l'amenant à accompagner les enseignants d'arabe recrutés locaux à Oran et Annaba. Un problème se poserait donc si son périmètre était limité à son établissement.

M. BOUCHARD rappelle qu'une annexe du lycée d'Alger sera ouverte à la rentrée, à Annaba.

#### *4. Secteur Asie – Moyen-Orient*

Mme MAC LORIN annonce 4 ouvertures de postes (3 expatriés et 1 résident) et 3 fermetures (2 expatriés et 1 résident), ainsi qu'une transformation de discipline dans le second degré. Le solde est positif d'un poste.

M. DELTOUR remarque qu'en Chine, à Pékin, le conseil d'établissement avait voté pour un glissement du poste de physique vers l'art plastique.

A Riyad, il convient de préciser à propos du glissement d'EEMCP2 espagnol d'établissement à zone si c'est le collègue sur place qui verra son périmètre élargi ou si un recrutement aura lieu.

Mme DJE confirme que Pékin avait demandé une transformation de discipline mais compte tenu de la diminution constante des effectifs, le nombre d'élèves par titulaire a conduit à la fermeture du poste. Il reste trois postes de physique en résident, ce qui ne pose donc pas de problème dans cette discipline.

A Riyad, la personne qui occupe actuellement le poste verra son périmètre élargi. Elle est arrivée en 2016.

M. DELTOUR note qu'un recrutement tardif de résident était prévu à Kuala Lumpur. L'Agence semble cependant avoir indiqué que ce recrutement serait gelé.

M. PUJOL indique qu'au regard de la difficulté à obtenir des détachements, plusieurs postes ont été gelés, dont celui de Kuala Lumpur. Ils devraient être proposés à la rentrée prochaine. Il reste quelques cas qui sont encore travaillés, dans des situations particulières.

Mme DIAKHATE demande une précision sur la transformation du poste de directeur expatrié faisant fonction en poste de directeur résident à Mumbai.

Mme MAC LORIN explique que ce chef d'établissement partira à l'été. 93 élèves sont scolarisés, dont 68 sur la partie homologuée. Il a été décidé, avec l'accord du comité de gestion et du poste diplomatique, de transformer ce poste en poste de résident.

M. SOLDAT constate que plusieurs postes portent la mention « coût complet » dans la carte des emplois. Les autres données sont relatives à la pédagogie. Des informations de types différents sont donc mélangées. Si les postes à coûts complets sont indiqués, il convient de préciser à quel taux sont les autres. Le coût moyen sera ainsi connu.

M. BOUCHARD ne pense pas que cette mention ait à apparaître dans le document relatif à la carte des emplois. Il conviendra de voir comment donner cette information par ailleurs.

M. DE LUCA s'interroge sur l'ouverture d'un poste de proviseur au lycée Habbouche Nabatieh au Liban.

M. BOUCHARD explique qu'il s'agit d'une décision exceptionnelle qui a été prise à la demande de l'ambassade de France au Liban et de la Mission laïque française (Mlf). C'est une conséquence de la crise que subissent les établissements scolaires du pays, pas seulement dans l'enseignement français. Cet établissement Mlf se trouvait dans une situation particulièrement difficile et risquait de fermer, ce qui aurait posé des difficultés pédagogiques mais aussi politiques. Pour aider le lycée à réaliser des économies sur ce poste afin de faire face au surcoût lié à l'augmentation de salaire des enseignants, cette mesure a été acceptée. Elle reste exceptionnelle et n'est pas forcément appelée à durer dans le temps. Elle a été appréciée par les autorités libanaises.

## *5. Secteur Europe*

Mme BESSIS annonce 12 fermetures et 12 ouvertures de postes, du fait d'une opération technique au lycée de Madrid. Les postes de RE1 à l'annexe Saint-Exupéry sont fermés et ouverts au lycée français de Madrid pour simplifier les opérations, notamment dans MAGE.

A Londres, un rompu de temps partiel RE1 a été transformé en RE2 en anglais.



A Stockholm, un EEMCP2 pays voit son périmètre évoluer en zone. La personne était arrivée en septembre 2017 et est capable d'assurer toutes les formations prévues pour la zone Europe du Nord.

M. RIBARD se félicite de la décision technique prise au lycée français de Madrid. Elle répond à une demande très ancienne. Il regrette cependant le processus suivi, avec un vote de dernière minute par mail. Le conseil d'établissement a été convoqué tardivement, hors du calendrier scolaire malgré la demande des représentants du personnel.

Une inquiétude porte sur la manière dont seront affectés les collègues du premier degré dans les classes entre les deux établissements.

Mme BESSIS assure que les collègues resteront à Saint-Exupéry. Il s'agit uniquement d'une mesure technique.

S'agissant de la réunion hors du temps scolaire, le sujet concerne la direction de l'établissement. Le conseil d'établissement s'est tenu le matin même. Le résultat du vote est positif, avec 13 voix pour, 9 contre et 1 abstention sur la question de la fermeture. Pour l'ouverture, les résultats sont de 22 voix pour et 1 abstention.

M. SOLDAT revient sur la résidentialisation du poste d'anglais à Londres. Il ne comprend pas comment un rompu de temps partiel peut constituer un poste.

Mme BESSIS explique qu'il s'agit d'une fermeture de poste de RE1. Le rompu de temps partiel, qui était un contrat d'un an, a été fermé. Il s'agit désormais d'un poste de RE2 en anglais.

M. RIBET demande si ce changement a été étudié en CCPL. Pour rappel, un établissement a été déconventionné. Peut-être y avait-il des personnels résidents en anglais au CFBL qui auraient pu postuler.

Mme BESSIS explique que cette ouverture est bien passée devant la CCPL. Elle ne pense pas qu'un personnel du CFBL ait postulé. Il s'agit surtout d'une opération interne.

M. BOUCHARD rappelle que l'objectif est de trouver une solution pour les enseignants qui se trouvaient sur les rompus de temps partiel, lesquels sont progressivement fermés. Il explique qu'il a été convenu localement, afin que les personnels concernés puissent accéder à de vrais postes de résidents, que ceux-ci puissent y prétendre lorsqu'un poste se libère dans la discipline de l'enseignant. Dans le cas contraire, lorsqu'un poste se libère, la discipline est changée pour correspondre à celle de l'enseignant concerné.

Mme BESSIS annonce que le comité d'établissement a voté à l'unanimité pour la fermeture du poste et pour l'ouverture du poste en RE2 en anglais.

M. SIGNOLES ajoute que la commission paritaire locale a indiqué l'ordre dans lequel les transformations des quatre postes concernés en rompu de temps partiel devraient être opérées.

M. SOLDAT souligne que des collègues se trouvaient en attente de poste au lycée Charles-de-Gaulle. Le CE peut voter un glissement de poste mais il n'est pas possible de flécher les recrutements en amont de la CCPL. Un appel à candidatures est nécessaire.



M. BREZOT revient sur le CE de Madrid. En réalité, il ne s'est pas tenu le matin. Un vote par mail a été organisé mais le CE aura lieu hors calendrier scolaire, après le CT et la fermeture de l'établissement pour les enseignants. Il demande ce qui garantit qu'aucune décision unilatérale n'imposera aux enseignants de changer d'école.

Mme BESSIS répète qu'il s'agit d'une mesure technique. Les chefs d'établissement sont raisonnables, ils ne cherchent pas à compliquer la situation et le dialogue social.

Mme DELPORTE signale un autre cas de conseil d'établissement fixé tardivement, hors calendrier scolaire. Elle souhaite qu'une note soit adressée aux deux chefs d'établissement pour leur demander d'anticiper la date du CE et de la positionner dans le calendrier scolaire.

M. SIGNOLES assure qu'avant chaque CT, des instructions sont envoyées à chaque établissement largement en amont pour qu'ils prévoient suffisamment tôt la réunion de leur conseil d'établissement. Des contraintes peuvent cependant intervenir. Cette année, seuls deux établissements se sont réunis en dehors du calendrier scolaire.

M. BOUCHARD soumet au vote la carte des emplois – 4<sup>ème</sup> phase 2018-2019.

*Le CT se prononce par 5 voix contre.*

## **VI. Carte des emplois 1<sup>ère</sup> phase – 2019/2020**

M. BOUCHARD explique que l'Agence a essayé de traiter le plus en amont possible les mesures des cartes d'emploi devant être prises pour 2019/2020. Le contexte reste celui d'une suppression d'un certain volume d'emplois pour 2018 (80 postes d'expatriés et 100 postes de résidents) et 2019 (66 postes d'expatriés et une centaine de postes de résidents). Pour les années 2020-2021, la visibilité reste faible pour l'instant.

Ces mesures ne représentent pas l'essentiel de l'effort nécessaire pour présenter un budget en équilibre. Le premier effort a consisté à augmenter les recettes propres en provenance des établissements, afin que le schéma d'emploi ne soit pas plus lourd encore.

Par ailleurs, il convient de profiter d'avoir un an d'avance pour faire en sorte que ces mesures aient le moins de répercussions possibles sur les établissements. La volonté est de procéder aux choix géographiques les plus cohérents possible, compte tenu des taux d'encadrement et des possibilités de recours aux contrats locaux. L'objectif est aussi que ces mesures portent sur les postes vacants, même si cette règle pose des difficultés.

Le souhait est qu'à partir de 2020, le paysage soit stabilisé, aussi bien pour les postes d'expatriés que pour les postes de résidents.

### *1. Secteur Afrique*

Mme BRANDOU annonce 24 fermetures de postes d'EEMCP2, 11 fermetures de postes de résidents (6 dans le 1<sup>er</sup> degré et 5 dans le 2<sup>nd</sup> degré), et 2 ouvertures de postes d'EEMCP2.

Mme DIAKHATE demande des précisions à propos de la fermeture de poste de résident 1<sup>er</sup> degré à Nouakchott.

Mme BRANDOU explique qu'il s'agit d'un poste non pourvu.

Mme DIAKHATE demande s'il existe un vivier permettant un recrutement local.

Mme BRANDOU le confirme. Le recrutement en contrat local a eu lieu.

M. LAAROUSSI constate 27 fermetures de postes dans le 2<sup>nd</sup> degré, dont 24 expatriés. La zone est particulièrement touchée, une fois de plus. Il demande si l'Agence s'engage sur une compensation poste pour poste, en postes de résidents.

Mme BRANDOU confirme que chaque établissement a adressé une demande de compensation par l'ouverture d'un poste de résident du 2<sup>nd</sup> degré.

M. SIGNOLES rappelle que l'objectif pour fin 2019/2020 est d'obtenir 66 fermetures de postes d'expatriés et 100 fermetures de postes de résidents, hors redéploiement. L'objectif est déjà atteint, évitant ainsi de publier au bulletin officiel des postes qui seraient ensuite fermés. Pour les résidents, en revanche 69 postes sont fermés et non pas 100 car fermer certains postes dès à présent aurait mis en difficulté les établissements.

Beaucoup de fermetures de postes d'expatriés ont été compensées par des ouvertures de postes de résidents. Il n'est pas possible cependant de prendre l'engagement aujourd'hui que tous les postes d'expatriés fermés seront compensés par des ouvertures de postes de résidents, même si c'est bien la volonté.

M. SOLDAT demande pourquoi des compensations ont pu intervenir dès cette carte pour certains postes mais pas pour d'autres.

M. SIGNOLES répond que ces compensations ont été rares. Elles concernent les endroits les plus problématiques. D'ici novembre, les viviers de l'Europe et du Maghreb devraient donner les 30 postes restant à fermer.

M. LAAROUSSI note une fermeture d'EEMCP2 en philosophie pour l'Ethiopie, ainsi que deux fermetures de postes de résidents en histoire-géographie. Il demande si le vivier local pour cette matière est très important.

Mme BRANDOU note qu'il s'agit d'une proposition du chef d'établissement qui a trouvé des recrutements sur place en histoire-géographie.

En philosophie, le contexte est celui de la zone australe et orientale. Le poste est fermé à Addis Abeba, mais un EEMCP2 de philosophie est présent à Djibouti.

M. LAAROUSSI constate également une suppression de poste d'expatrié en mathématiques au Nigéria. Il demande si d'autres possibilités n'auraient pas pu être envisagées.

Mme BRANDOU répond que cette fermeture intervient dans le contexte de la zone Afrique centrale, avec 7 enseignants expatriés en mathématiques et un EEMCP2 de zone à Kinshasa. Il existe un besoin au Nigéria, qui assure un support pour la sous-région.

Mme DIAKHATE demande si les postes du 1<sup>er</sup> degré fermés dans les autres pays sont tous des postes non pourvus.

Mme BRANDOU confirme que c'est le cas.

M. LAAROUSSI constate la fermeture d'un poste d'expatrié en SES en Mauritanie alors qu'un EEMCP2 de mathématiques arrive en fin de contrat. Il demande ce qui a justifié ce choix, sachant qu'il est généralement difficile de recruter en sciences humaines.

Mme BRANDOU explique que cette fermeture doit être placée dans le contexte de la zone Afrique occidentale, qui compte 4 enseignants résidents en SES (1 à Ouagadougou, 1 à Conakry et 2 à Dakar). Un EEMCP2 de zone est identifié à Abidjan. La perspective est également de travailler avec un EEMCP2 en interzones. De plus, seuls 47 élèves étaient scolarisés en série ES à Nouakchott.

Pour la zone Afrique occidentale, en mathématiques, le ratio est de 35 résidents du 2<sup>nd</sup> degré et 61 personnels de droit local, tandis qu'en lettres, le ratio est de 45 enseignants résidents pour 51 personnes de droit local. Le ratio d'enseignants de mathématiques est donc inférieur à celui de lettres et cela explique le maintien du poste.

Mme DELPORTE note qu'il est question de postes d'EEMCP2 établissement. La question du ratio ne se pose donc pas.

Par ailleurs, il est difficile d'avoir des EEMCP2 dans ces établissements, ce à quoi s'ajoutent des problèmes de recrutement dans la zone. En SVT, en SES, en philosophie, il est compliqué de trouver des candidats. Le choix de l'implantation pose problème mais il est contraint, en revanche le choix des disciplines est incompréhensible. Ce sont quasiment toujours des postes de SES, de philosophie et de SVT qui sont supprimés. Il est vrai que les élèves sont moins nombreux en économie mais ces filières doivent être maintenues, avec des professeurs compétents. Des EEMCP2 établissements avaient été mis en place pour faire face au problème de vivier.

Mme BRANDOU explique que le poste de résident en philosophie à Nouakchott n'est pas encore pourvu car ouvert tardivement. Dans cette discipline, il est tout à fait possible d'envisager que l'enseignement soit réalisé par un résident. De plus, il semblerait que la réforme du baccalauréat prévoit désormais que les SES relèvent des enseignements de spécialité et non plus du tronc commun.

M. ROUSSEAU assure que la filière SES fonctionne bien à Nouakchott. Il n'est pas question de la remettre en cause. Le positionnement d'un EEMCP2 établissement à Nouakchott est lié au fait qu'il est plus simple pour un enseignant basé dans ce pays d'aller au Maroc ou au Sénégal que dans les autres pays de la zone, compte tenu des liaisons aériennes. Il est donc difficile de baser un enseignant formateur à Nouakchott en termes d'apports pour la zone. Encore une fois, la filière économie et social dans ce lycée est essentielle.

## *2. Secteur Amériques*

M. LESAULNIER annonce 14 fermetures et 3 ouvertures de postes d'expatriés, soit un bilan négatif de 11 postes d'expatriés, ainsi que la fermeture de 2 postes de résidents. Le solde général est donc négatif de 13 postes. La quasi-totalité des postes d'expatriés fermés a fait l'objet d'une demande d'ouverture de postes de résidents en compensation.

M. RIBET note que plusieurs EEMCP2 passent d'un périmètre établissement à zone. Il suppose que la décharge sera modifiée de manière significative, ce qui induit des changements pour l'établissement. Il souhaite savoir si des solutions sont trouvées partout.

M. LESAULNIER n'a pas relevé de difficultés particulières. La décharge augmentera en effet mais de quelques heures seulement. Avec les résidents dans les autres disciplines ou des recrutés locaux, les emplois du temps peuvent être aménagés en conséquence. Quelques collègues effectueront peut-être des heures supplémentaires. Il n'est pas nécessaire de recruter une personne supplémentaire à temps plein.

M. RIBET constate l'ouverture d'un poste de principal adjoint au collège Stanislas de Montréal. Il demande quels sont les besoins.

M. LESAULNIER explique que la réflexion remonte à plus d'un an. L'école primaire est très importante et disposait de deux postes de directeur d'école. Les deux personnes en poste étaient partantes, ce qui a été l'occasion d'une réflexion. Il a finalement été estimé qu'il serait plus pertinent d'avoir un seul directeur pour cette école. Quant au secondaire, il comportait un seul proviseur adjoint. L'idée a été de réinsérer au collège un principal adjoint, permettant de décharger partiellement le proviseur adjoint sur la partie collège et le directeur d'école sur la partie cycle 3, notamment la classe de 6<sup>ème</sup>. Ainsi, tous les niveaux d'enseignement sont désormais couverts par du personnel d'encadrement. Pour rappel, le proviseur n'est pas un titulaire de l'Education nationale (cas exceptionnel).

Enfin, cet établissement a fait l'objet d'un suivi d'homologation au mois d'octobre 2017. Ce dispositif a été validé dans ce cadre.

M. RIBET s'interroge sur Haïti, qui enregistre cinq fermetures de postes d'expatriés. Des demandes de postes de résidents ont été adressées mais aucun signal n'a été envoyé dès à présent. Le recrutement dans ce pays est difficile, tout comme la situation avec les parents.

M. LESAULNIER assure que, contrairement à une idée reçue, les recrutements en Haïti ne sont pas compliqués. Sept postes devaient être pourvus et ils l'ont tous été sans problème.

M. BOUCHARD ajoute que les cinq postes d'expatriés fermés seront compensés par l'ouverture de cinq postes de résidents au prochain CT.

M. LESAULNIER observe que les postes auraient pu être créés dès à présent pour rassurer mais cela n'aurait concrètement rien changé, les procédures de recrutement ayant lieu à la CCPL de mars.

M. RIBET demande des informations sur le Venezuela. Un poste en SVT est fermé, or le contexte dans ce pays est complexe.

M. LESAULNIER indique que 120 élèves ont été perdus à la dernière rentrée et il devrait en aller de même à la prochaine. L'Agence fait ce qu'elle peut pour aider financièrement cet établissement, ne lui demandant plus depuis deux ans de remontées sur l'ISVL et le taux de participation. La diminution du nombre d'élèves conduit cependant à revoir la carte des emplois. Des personnels résidents et recrutés locaux sont partis. L'ambassade estime que ce contexte politique s'inscrit dans la durée. L'objectif aujourd'hui est de parvenir à ne pas fermer l'établissement.

M. BREZOT note que la suppression du poste de résident 1<sup>er</sup> degré à La Paz, en Bolivie, a suscité de fortes réactions de la part des enseignants, des parents et du CE. Un maintien de la carte des emplois avait été promis au mois de novembre.

M. LESAULNIER explique que tous les secteurs géographiques doivent rendre des postes de résidents. Sur le 1<sup>er</sup> degré, l'établissement recrute des titulaires non résidents (TNR), conduisant à ce que ceux-ci soient aujourd'hui plus nombreux que les résidents. Les taux d'encadrement dans le primaire incluent les TNR, puisqu'il s'agit de titulaires. Cet établissement comporte plus de 60 % de titulaires, ce qui est exceptionnel en Amérique du Sud. Dans ce contexte, et compte tenu de la mutualisation en cours dans tous les secteurs, il a été décidé de fermer un seul poste, alors que deux étaient vacants. A la prochaine rentrée, les titulaires seront 14 pour 28 classes, soit un taux d'encadrement de 50 %. De nouveaux TNR pourraient cependant arriver l'an prochain.

### *3. Secteur Maghreb – Océan Indien*

M. ALMOSNINO annonce 11 propositions de fermetures de postes d'expatriés pour 1 ouverture, ainsi que 19 fermetures de postes de résidents pour aucune ouverture. Le solde est donc négatif de 29 postes.

M. DE LUCA revient sur la tenue du conseil d'établissement de Casablanca, qui a été particulièrement tardive.

M. ALMOSNINO reconnaît avoir découvert récemment que le CE et le CGG se tiendraient les 4 et 5 juillet. Il a donc été demandé au proviseur du lycée Lyautey de convoquer en urgence ces instances.

M. DE LUCA demande si les résultats du vote du CE sont connus.

M. ALMOSNINO répond qu'il les a reçus, mais pas ceux du CGG. Si ce vote n'est pas connu avant le recueil des avis, Casablanca sera retiré de la présente carte des emplois.

Mme DIAKHATE souhaite savoir si les postes de résidents fermés dans le 1<sup>er</sup> degré sont des postes non pourvus.

M. ALMOSNINO le confirme.

Mme DIAKHATE demande si les postes fermés au Caire ne se trouvaient pas en cours de recrutement.

M. ALMOSNINO assure que ce n'est pas le cas du poste fermé. Le poste en cours de recrutement est celui d'anglais.

M. LAAROSSI constate la suppression d'un poste d'expatrié en arabe au lycée d'Alger. Il souhaite savoir si c'est ce poste qui était passé d'un périmètre établissement à pays dans la phase précédente.

M. ALMOSNINO le confirme. L'objectif est de régulariser la situation de l'EEMCP2 d'arabe qui aura vocation à intervenir également à Oran et Annaba.

Mme DELPORTE ne comprend pas les implantations en arabe. Elles changent au fil du temps. A Alger, le poste est nécessaire. Le déplacer ailleurs n'a pas de sens.

M. BOUCHARD déclare être sensible à l'enseignement de l'arabe et à l'Algérie. Il propose de ne pas supprimer ce poste et d'essayer d'en trouver un autre ailleurs, pas forcément sur ce secteur, et qui aurait moins d'impact sur le dispositif.

M. LAAROUSSI aborde la situation difficile des Comores. Il demande si une compensation est prévue pour la suppression du poste de SVT. La même question se pose pour Le Caire, qui connaît de grandes difficultés de recrutement. A Madagascar, le « massacre » se poursuit. Il est nécessaire d'expliquer quelles compensations sont prévues. D'autres suppressions ont également lieu au lycée Descartes de Rabat.

M. ALMOSNINO répond que la suppression du poste de SVT aux Comores sera compensée par un poste de RE2. Dans ce pays, tous les postes d'EEMCP2 fermés ont été compensés par des postes de résidents.

Au Caire, le taux d'encadrement en SVT après la suppression du poste d'expatrié est d'environ 50 %. Une compensation par un poste de résident est prévue.

Au lycée Descartes, un poste de lettres modernes est supprimé. Dans cette discipline, le taux d'encadrement est de 75 %, sans compter les TNR.

M. ALMOSNINO demande par ailleurs à M. Laaroussi pourquoi il évoque un « massacre » à Madagascar.

M. LAAROUSSI indique qu'un poste d'EEMCP2 est fermé.

M. ALMOSNINO explique qu'il s'agit de la poursuite de la fermeture des postes d'EEMCP2 établissement en province. Tous les EEMCP2 de la zone sont concentrés à Tananarive. L'objectif est de rapatrier les EEMCP2 de Maurice à Madagascar.

Mme DELPORTE aborde la fermeture d'un poste d'EEMCP2 en lettres à Tunis. Plusieurs éléments ont été envoyés aux responsables de l'Agence concernant ce poste, dont une pétition. Celle-ci a été initiée par les collègues de lettres de la zone qui avaient été en stage avec cet EEMCP2. Dans ce cas précis, il n'est pas possible d'aborder le poste sans aborder la question de l'individu. La mise en place d'EEMCP2 zone a nécessité beaucoup de travail. Cette personne s'est acquittée de sa tâche. La construction de la formation dans cette zone est en cours. Supprimer le poste relève d'une vision purement comptable, sans aucune prise en compte pédagogique. Il existe d'autres postes d'EEMCP2 de lettres dans la zone qui pourraient être supprimés.

M. ALMOSNINO indique qu'il reste dans cette zone en lettres 5 EEMCP2 pour la rentrée 2018/2019 et 3 à la rentrée 2019/2020. Il restera bien un EEMCP2 de lettres en Tunisie, à La Marsa.

Mme DELPORTE note qu'en cas de construction immobilière, les postes de chef d'établissement sont maintenus. Dans le cas présent, il est question d'un formateur zone qui dispose d'une expertise. Celle-ci doit aller jusqu'au bout. Il n'est pas possible de fermer un poste d'EEMCP2 zone, avec une personne recrutée pour un périmètre zone et qui donne totale satisfaction sur ce périmètre, pour faire passer un EEMCP2 de pays à zone. Un problème d'expertise se pose.



M. ALMOSNINO explique que les deux premiers contrats qui arrivent à terme se trouvent à Alger et Tunis. La logique est comptable.

M. LAAROUSSI s'enquiert de la raison de la création d'un poste de gestionnaire comptable à Tunis. Il existe déjà deux DAF.

M. SIGNOLES explique que cette décision s'inscrit dans le cadre du référé de la Cour des Comptes auprès du ministre des Affaires étrangères. La Cour a souligné que l'Agence ne respectait pas un principe majeur de la comptabilité publique, à savoir la séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable dans les EGD. Le Ministre a répondu que des formations seraient organisées au cours de l'année à destination des ordonnateurs – ce qui a été fait. Il a également indiqué qu'une séparation stricte et physique des fonctions d'ordonnateur et de comptable serait progressivement mise en place, en commençant par un test.

Il a été décidé que la Tunisie serait le premier réseau pays où cette séparation serait mise en œuvre. Deux adjoints au chef d'établissement sont nécessaires, l'un en tant que directeur administratif et financier et l'autre en qualité d'agent comptable qui n'est pas soumis à la hiérarchie de l'ordonnateur.

Cette séparation physique est consommatrice en emplois. Elle ne sera mise en place que dans les réseaux pays.

M. SOLDAT s'étonne que le sujet n'ait pas été présenté lors du dernier Conseil d'administration. Cette évolution est importante et a des implications. Une question est de savoir quel sera le lien avec l'agence comptable principale.

M. BOUCHARD confirme que le CA sera informé de cette expérimentation qui débutera à la rentrée 2019, lorsque tous les détails de celle-ci seront définis. Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui.

M. SOLDAT déclare ne pas du tout être d'accord avec la démarche de l'Agence. Elle conforte les détracteurs qui regrettent le manque de transparence au CA. Il s'agit pourtant de répondre à une demande de la Cour des Comptes, ce qui ne devrait donc pas poser de difficultés.

M. BOUCHARD juge préférable de présenter le point au conseil d'administration une fois que tous les détails seront arrêtés. L'expérimentation de septembre 2019 sera présentée au CA en novembre 2018, soit dix mois avant son démarrage.

La modification de la carte des emplois est présentée dès maintenant au CT pour pouvoir anticiper. Si cela pose problème, la décision peut être reportée à un CT ultérieur si le début de l'expérimentation en septembre 2019 n'est pas remise en cause.

M. SOLDAT estime que le problème n'est pas de reporter ou non le recrutement. Il demande de quelle manière celui-ci sera mis en œuvre.

M. SIGNOLES explique que le recrutement sera publié au BO de septembre 2018, pour des entretiens en janvier et la tenue de la CCPC en février.

M. SOLDAT indique que la proposition de poste doit être maintenue dans la présente carte des emplois pour pouvoir être publiée dans la note de service de la rentrée. Une information au



Conseil d'administration en amont de la prochaine instance peut apporter un éclairage sur cette démarche. De la transparence serait ainsi apportée.

M. BOUCHARD explique que son souhait était de transmettre des informations précises. Si une information peut être transmise avant le CA de novembre, cela ne pose pas de problème.

M. LAAROUSSI revient sur Casablanca. La convocation pour la réunion du CE et du CGG est partie le vendredi soir pour ce lundi matin. Au Maroc, des problèmes se posent. Ce lundi 2 juillet se tiennent un CE, un CGG, une assemblée générale de dialogue social et une CCPL. Les représentants du personnel ne peuvent pas se dédoubler pour assister à toutes ces réunions.

M. ALMOSNINO reconnaît que le calendrier du dialogue social au Maroc est particulièrement chargé. Il devrait être étalé. Ce n'est pas le niveau central qui peut être tenu pour responsable du calendrier mis en place. Il a été demandé au lycée Lyautey d'anticiper ses réunions.

Concernant le CGG qui s'est tenu le matin même, aucun représentant du personnel n'était présent.

M. Boris FAURE revient sur la Tunisie. Il espère que l'expérimentation ne restera pas trop expérimentale et qu'un schéma de montée en charge sera défini à l'instar du dispositif mis en place dans les instituts culturels.

M. BOUCHARD confirme que toutes les parties concernées devront voir comment l'expérimentation se mettra en place.

M. DE LUCA aimerait qu'un point soit fait sur les écoles en Tunisie, où des supports de résidents du 1<sup>er</sup> degré ont été supprimés.

M. ALMOSNINO indique qu'à l'école Paul Verlaine, les deux postes de RE1 se sont retrouvés vacants tardivement alors qu'ils n'avaient pas été déclarés comme susceptibles d'être vacants. Le taux d'encadrement reste de 67,5 %.

Pour les trois postes de l'école Robert Desnos, ils n'avaient pas non plus été déclarés vacants. Le taux d'encadrement est de 83 % actuellement et il diminuera à 76 % après fermetures.

Mme DELPORTE revient sur les lettres. Un dispositif cohérent et qui ne soit pas à courte vue doit être proposé sur cette zone. Aujourd'hui, aucune cohérence n'apparaît. Lorsque des postes d'EEMCP2 formation zone sont supprimés, la vision doit aller au-delà de trois ans. Sans cela, aucune gestion n'est possible. Les EEMCP2 de la zone ont envoyé un courrier pour demander quel dispositif serait mis en place. Les représentants du personnel souhaitent également être destinataires de la réponse qui sera apportée.

M. ALMOSNINO enregistre la demande remontée par Mme Delporte. Il signale que lorsque le travail d'analyse de la cartographie a débuté, personne ne savait encore que 133 postes devaient être supprimés.

*La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures 35.*

#### 4. Secteur Asie – Moyen-Orient

Mme MAC LORIN annonce un bilan de 7 ouvertures de postes (5 expatriés et 2 résidents) et 32 fermetures (19 expatriés et 13 résidents), ainsi qu'une transformation de discipline pour un expatrié. Le solde est donc négatif de 25 postes.

M. DELTOUR demande pourquoi le poste de résident en histoire-géographie en Chine est fermé et quels sont les résidents qui restent sur place dans cette discipline.

Concernant la fermeture du poste d'EEMCP2 anglais de zone, la question est de savoir s'il en reste dans la zone et à quel endroit.

Mme MAC LORIN indique qu'à Shanghai, deux postes étaient vacants en histoire-géographie. L'un d'eux a été fermé, il en reste donc un. Il restera également dans l'établissement deux TNR dans cette discipline.

Concernant l'EEMCP2 en anglais, le contrat de quatre ans arrive à son terme. Il restera dans la zone trois EEMCP2 en anglais (à Hanoï, Bangkok et Singapour) et deux enseignants résidents en anglais dans l'établissement.

Mme DIAKHATE signale qu'à Pékin, une pétition a été signée massivement par les personnels, le conseil d'établissement a rendu un vote négatif et des parents ont passé des alertes en rappelant l'engagement de ne pas supprimer de poste en 2018. Les raisons de la fermeture doivent donc être précisées.

Mme MAC LORIN explique qu'il s'agit d'une demande de réintégration dans un établissement qui n'a pas vu ses effectifs croître de manière significative. Le taux d'encadrement de titulaires dans le 1<sup>er</sup> degré est de 77 %.

M. DELTOUR poursuit avec le glissement à Abu Dhabi du poste d'EEMCP2 pays à zone en sciences physiques. La question est de savoir s'il s'agit toujours de la même personne ou d'un recrutement.

Par ailleurs, les personnels sur place se demandent si le collègue ne rencontrera pas des difficultés de déplacement sur la zone, alors qu'il est question d'un blocus et sachant que le poste en sciences physiques au Qatar est supprimé.

Mme DJE indique que la situation est difficile en sciences physiques dans cette zone. Celle-ci comprend 5 expatriés dans cette discipline. Le poste en Arabie Saoudite a été fermé et il est prévu de fermer également celui de Doha. Celui d'Abu Dhabi a été transformé en pays pour pouvoir intervenir à Dubaï également. Un passage immédiat sur le périmètre zone n'a pas semblé nécessaire alors qu'il reste encore deux expatriés sur la zone. Ce passage au périmètre zone interviendra à partir de 2019. La personne restera la même.

Mme MAC LORIN indique qu'elle ne dispose pas d'éléments à propos du blocus évoqué.

Mme DIAKHATE constate que Bangkok a déjà subi trois fermetures de postes lors du précédent CT et deux nouvelles ce jour. Les collègues sur place estiment que le nombre de fermetures est vraiment important.

Mme MAC LORIN explique que Bangkok ne voit pas ses effectifs augmenter. Le taux d'encadrement dans le premier degré est de 65 %. Un pôle de formation est en cours de constitution à Singapour. C'est à partir de là que des EEMCP2 rayonneront dans la zone.

M. DE LUCA note que les effectifs à Manille se trouvent en augmentation. Un audit semble cependant avoir conclu à la suppression d'un poste d'expatrié dans cet établissement. Il serait alors le seul à ne plus avoir d'expatriés. Les collègues demandent des explications.

Mme MAC LORIN répond que déjà à Pékin et Kuala Lumpur, les établissements ne comprennent plus d'expatriés. Ce sera aussi le cas l'an prochain à Shanghai. La logique consiste à concentrer le pôle de formation à Singapour.

Les effectifs se trouvaient en croissance de 2013 à 2017 mais ce n'était plus le cas en 2018. L'établissement comprend 350 élèves au total, dont 140 dans le secondaire. Il restera 4 EEMCP2 en lettres dans la zone et 1 résident dans l'établissement.

M. DELTOUR indique qu'à Doha, la section locale regrette que le chef d'établissement ait refusé en conseil d'établissement de soumettre aux voix une proposition de carte des emplois.

Au Vanuatu, les filières STMG et ES suscitent des inquiétudes. Il est en effet proposé la fermeture du poste d'EEMCP2 établissement en économie et gestion. Dans cet établissement, près de 50 % des élèves sont inscrits dans la filière STMG.

Mme MAC LORIN répond que la création d'un poste de résident sera proposée au prochain CT.

A Doha, la demande d'ouverture de poste en sciences physiques sera étudiée au CT de novembre. Le conseil d'établissement a procédé à un vote.

M. RIBARD note la fermeture du poste de directeur primaire expatrié à Hong-Kong. Il demande qui assurera la direction.

Mme MAC LORIN répond que ce poste ferme car le comité de gestion n'a pas souhaité la création qui avait été proposée par l'Agence, au motif qu'il disposait d'une candidate dans l'établissement pour exercer cette fonction.

Mme DELPORTE assure qu'aucun vote n'a eu lieu à Doha, le chef d'établissement estimant que le nombre de membres favorables à un vote était insuffisant. Il faudrait pourtant que les personnels puissent voter sur leur proposition de création de poste.

A Singapour, il conviendra de voir si le regroupement d'EEMCP2 est efficace. Concernant le coordonnateur régional, il apparaît qu'il change régulièrement d'emplacement.

M. BOUCHARD indique que le poste bouge mais la personne qui se trouvait à Pékin n'est pas la même que celle à Bangkok aujourd'hui. Un nouveau changement a lieu à l'occasion du départ de l'actuel coordonnateur et il a semblé que Singapour serait un endroit plus adapté que Bangkok. Personne ne doit donc déménager. Ce poste de coordonnateur restera le seul, celui du Moyen-Orient étant fermé suite au départ de son titulaire. Par ailleurs, le poste d'IEN de zone sera transféré à Singapour en 2019, suivi en 2020 par le CPAIEN.

M. DELTOUR demande des explications sur la fermeture du poste de gestionnaire comptable au lycée franco-libanais de Beyrouth, au Liban.

M. SIGNOLES explique que cette fermeture s'inscrit dans le cadre de discussions avec la Mission Laïque Française. Celle-ci souhaite fermer les postes de DAF expatriés pour créer un grand pôle comptable pour tout le Liban, voire un peu au-delà, avec des personnels de la MLF. L'Agence avait en effet demandé à la MLF des efforts financiers, qui passent donc principalement par des fermetures de postes plutôt qu'une augmentation des contributions aux charges du réseau.

Mme DIAKHATE constate une fermeture de directeur expatrié au Sri Lanka qui ne semble pas compensée par une ouverture de poste de résident.

Mme MAC LORIN explique que l'établissement compte 51 élèves. Il a été décidé de résidentialiser le poste de chef d'établissement, ce qui sera proposé au prochain CT.

M. BREZOT relève la croissance des effectifs à Tokyo. Une création de classe de CE2 est prévue en 2018, puis de CM1 et de CM2 les 2 années suivantes. L'établissement compte actuellement 15 résidents pour 32 classes. Un poste de PEE avait été créé en 2016. Lors de la rencontre avec le directeur de l'Agence le 31 mai, le sujet n'a pas été évoqué. Les collègues sur place souhaitent savoir quelle sera la politique à Tokyo. De plus, ils demandent si le poste qui a été gelé sera supprimé ou maintenu. Ils ne jugent pas correct de ne pas avoir été informés par le directeur lors de sa venue.

Mme MAC LORIN explique que ce gel correspond à un refus de détachement. Le taux d'encadrement est de 58 %.

M. BOUCHARD précise que le refus de détachement n'était pas encore décidé lors de sa venue fin mai.

M. DELTOUR aborde l'établissement de Pondichéry, en Inde, qui se trouve en difficulté financière. Il est proposé la fermeture d'un poste de mathématiques. La question est de savoir ce qu'il reste dans la zone et si l'établissement ne rencontrera pas des difficultés pour remplacer ce poste.

Mme MAC LORIN répond qu'il restera deux résidents en mathématiques dans l'établissement. Celui-ci bénéficie d'une très importante aide de l'Agence. Un EEMCP2 de mathématiques restera à Riyad.

M. BREZOT revient sur Tokyo. Il souhaite savoir si l'augmentation des effectifs et les créations de classes sont prises en compte. Il demande également ce qu'il en est du poste gelé pour novembre.

Mme MAC LORIN assure que les effectifs ont bien été pris en compte dans la décision de fermeture. Quant au poste gelé, les différentes possibilités seront étudiées le moment venu.

##### *5. Secteur Europe*

Mme BESSIS annonce 35 postes fermés, dont 9 d'expatriés et 26 de résidents. Le poste de résident de Madrid ne sera pas fermé à ce CT car l'acte attendu n'a pas encore été reçu.

M. RIBET constate que l'Europe compte 35 EEMCP2, or 6 postes sont fermés, ce qui n'est pas négligeable. Certaines disciplines risquent de ne plus être représentées.

Concernant les fermetures, plusieurs concernent les mathématiques, notamment en Espagne. Les enseignants ont été surpris car il ne restera pas d'EEMCP2 de mathématiques sur la zone ibérique. Ils ont signé une pétition, dans laquelle ils demandent comment les besoins de formation seront assurés. La possibilité d'un EEMCP2 interzone a été évoquée mais elle reste à détailler. Une autre solution serait une mise à disposition de moyens par l'académie partenaire, celle de Toulouse. Là aussi, plus de précisions doivent être apportées.

*M. RIBET remet la pétition au secrétaire général.*

Mme BESSIS indique qu'il restera sur le secteur Europe deux EEMCP2 en mathématiques, à Bruxelles et Belgrade. Ceux fermés sont situés à Vienne et Alicante. Les autres EEMCP2 feront de l'interzone.

M. ROUSSEAU explique que les plans de formation continue des personnels prévoient plus de stages en lien avec les académies partenaires. Les besoins de la péninsule ibérique pourront ainsi être couverts.

M. RIBET demande si l'académie partenaire pourra dépêcher des chargés de mission pour assurer le suivi des recrutements.

M. ROUSSEAU indique qu'il convient de voir ce que les académies partenaires s'engagent à mettre à disposition.

Mme DELPORTE signale que les académies rencontrent déjà beaucoup de difficultés à mettre en place des plans de formation pour leur propre personnel. Par exemple, les collègues en Allemagne n'obtiennent plus les stages de l'académie de Strasbourg auxquels ils pouvaient participer voici deux ou trois ans.

Par ailleurs, il n'est pas possible de tenir un double discours en mettant en avant l'excellence de la formation interne de l'Agence tout en la déléguant aux académies partenaires. Il convient de préciser ce qui a été négocié, avec notamment le nombre de places. Pour l'instant, rien n'est encore concret.

M. ROUSSEAU assure que près de 50 % des plans de formation sont réalisés avec certaines académies partenaires en Europe. Un cadre doit être défini pour que les places aux formations soient garanties.

M. SIGNOLES ajoute qu'il existe quatre zones de mutualisation en Europe, contre une seule partout ailleurs. Le territoire européen est ainsi bien maillé mais il n'est pas nécessaire de disposer dans chacune des quatre zones d'un EEMCP2 de chaque discipline.

M. RIBET rappelle la densité des établissements. L'Espagne par exemple en compte 20. Les besoins sont croissants avec le développement des postes de résidents et les recrutements locaux. Il ne sera pas possible de se rendre dans tous les établissements de la zone.

M. Serge FAURE estime qu'il convient de se recentrer sur le local. Les 2 EEMCP2 qui resteront en Europe ne pourront pas assurer l'accompagnement de tous les recrutés. Des décharges doivent

être offertes dans les établissements aux enseignants prêts à assurer des missions d'accompagnement.

Mme DIAKHATE indique que deux postes sont fermés à Hambourg mais il semble que l'un d'eux se trouvait en cours de recrutement.

Mme BESSIS ne dispose pas de cette information. Elle précise que le taux d'encadrement reste très élevé, à 79 %, tandis que le 2<sup>nd</sup> degré compte 1 titulaire pour 22 élèves. Ces fermetures ont été travaillées avec le chef d'établissement.

M. RIBET souligne la fermeture d'un poste d'EEMCP2 zone en philosophie, à Budapest. Un problème de vivier de recrutement se pose. De plus, les besoins de formation sont spécifiques. Dans beaucoup de petits établissements, il n'existe pas de poste de philosophie, le volume d'enseignement étant insuffisant. Il s'agit donc de compléments de service. Il estime que ces fermetures sont inquiétantes.

Mme BESSIS répond qu'il reste un poste d'EEMCP2 en philosophie à Milan, qui fera de l'interzone.

M. RIBET constate également une fermeture de poste de gestionnaire comptable à Hambourg. Il demande comment cette décision a été prise, dans le contexte actuel de l'établissement.

Mme BESSIS explique que le poste de DAF résident a été fermé suite au départ de la personne qui l'occupait. Il a été décidé avec le chef d'établissement d'attendre. En effet, le projet de lycée franco-allemand est retardé jusqu'en 2023, ce qui laisse cinq années de réflexion. Il est envisagé de réfléchir à des créations d'autres postes l'année prochaine, en contrat local.

M. BREZOT indique qu'à Bucarest, trois recrutements étaient en cours mais ont été interrompus, les postes étant supprimés.

A Hambourg, le détachement a peut-être été refusé mais des candidats s'étaient sans doute manifestés.

Mme BESSIS le confirme. La situation est la même à Bucarest, avec trois refus de détachements.

M. RIBET note une fermeture de poste de résident en histoire-géographie et une autre fermeture de CPE expatrié au lycée français de Lisbonne. Les recrutements de CPE sont toujours difficiles. Il demande si un poste de résident sera ouvert.

Mme BESSIS répond qu'il s'agira plutôt d'un contrat local. Il en va de même pour l'histoire-géographie. Il reste cinq postes dans cette discipline pour le 2<sup>nd</sup> degré et un taux d'encadrement de 1 professeur pour 23 élèves.

Mme DELPORTE demande si l'établissement comprend un CPE titulaire.

Mme BESSIS l'ignore.

Mme DELPORTE estime qu'il n'est pas possible de fonctionner avec un CPE en contrat local, comme cela avait déjà été rappelé en CT. Sinon, le CPE ne peut être considéré comme faisant partie de l'encadrement.

Mme BESSIS ne dispose pas d'autres éléments. Elle sait seulement que d'autres établissements ont un CPE en contrat local. Une réflexion pourra peut-être être menée d'ici 2019.

Mme DELPORTE ne connaît pas d'exemple de CPE en contrat local dans un établissement de la taille de celui de Lisbonne.

M. BOUCHARD verra s'il est possible d'avoir un résident sur ce poste.

M. DE LUCA note qu'à Rome, le poste fermé se trouvait en cours de recrutement.

Mme BESSIS répond qu'il restera 7 postes de résidents en lettres après la suppression.

M. BOUCHARD indique que des détachements ont été refusés. Dans ce cas, le poste ne peut être pourvu. Un contrat local doit être pris.

M. DE LUCA ne croit pas que ce soit le cas à Rome. Le poste avait été pourvu à la CCPL de mars.

Mme DELPORTE précise qu'il y avait eu un classement.

Mme BESSIS répond qu'il a été décidé de fermer le poste.

M. BOUCHARD suppose que le recrutement n'a pas pu se faire.

M. PUJOL explique qu'il s'agit d'une réintégration tardive. Au regard du taux d'encadrement, il a été choisi de fermer le poste devenu vacant.

Mme DELPORTE ne dispose pas des mêmes informations. La CCPL s'est réunie le 5 mars afin de pourvoir ce poste de lettres susceptible d'être vacant. Un classement a eu lieu sur ce poste, qui a pu se découvrir vacant plus tardivement. Dans la succession normale, il aurait été pourvu mais il a été décidé de le fermer.

Mme DIAKHATE demande des explications sur les fermetures des deux postes dans le 1<sup>er</sup> degré en République tchèque.

Mme BESSIS explique qu'en Europe, lorsqu'un poste devient vacant, une décision est prise en dialogue avec le chef d'établissement pour savoir si le recrutement doit être local. Dans le cas présent, le chef d'établissement a préféré recruter localement.

M. RIBET rapporte que les collègues à Athènes regrettent les dix fermetures de postes en trois ans. Il demande s'il est possible d'obtenir la liste des postes de résidents gelés en Europe.

Mme BESSIS indique qu'il restera deux EEMCP2 en physique sur le secteur Europe. Le taux d'encadrement à Athènes reste cependant très élevé, avec 1 professeur pour 17 élèves dans le 2<sup>nd</sup> degré.

M. PUJOL annonce que 38 postes au total – 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés confondus – seront gelés, faute de réponse sur les détachements.



Mme BESSIS ajoute que ces gels seraient au nombre de trois en Espagne et d'une douzaine en Europe.

M. PUJOL précise qu'il évoque les postes pour lesquels un détachement avait été demandé, pas les postes déclarés tardivement vacants et gelés.

Mme DIAKHATE demande pourquoi les postes en République tchèque ont été déclarés vacants.

Mme BESSIS répond qu'il s'agit *a priori* de départs tardifs en retraite ou de réintégrations.

Mme DELPORTE aimerait qu'un groupe de travail incluant les représentants du personnel soit mis en place pour l'année à venir, compte tenu de toutes les discussions qui viennent de se tenir.

M. BOUCHARD confirme que la mise en place d'un groupe de travail semble indispensable. Elle allait justement être proposée.

M. SOLDAT ajoute que ce groupe sera utile à toutes les parties. Un échange est nécessaire. Il est important de savoir qui fait quoi et de ne pas reproduire la pratique de la MLF, qui a décidé de donner des missions de formateurs aux collègues résidents, avec des décharges. Un tel fonctionnement doit être discuté en interne. Le risque est que les résidents refusent de former les personnes qu'ils estiment être leurs remplaçants demain. Des clarifications doivent être apportées.

M. SOLDAT indique par ailleurs que la FSU souhaite pouvoir traiter d'une carte des emplois des personnels de droit local. Sans cette information, les représentants du personnel n'ont pas de vision fine sur des éléments importants.

M. BOUCHARD répond à propos du premier point qu'il est bien prévu de discuter des dispositifs de formation, comprenant les EEMCP2 mais aussi d'autres ressources car tout ne peut pas reposer sur les EEMCP2. Il convient de voir comment s'organiser pour former les personnels, notamment ceux qui ne sont pas titulaires. Ces sujets seront traités à partir de la rentrée.

S'agissant du second point, une information peut être donnée sur la cartographie des personnels de droit local. Aujourd'hui, il a été demandé que les suppressions de postes de détachés soient compensées par la hausse du « faux plafond » de recrutés locaux.

M. Serge FAURE confirme que la politique de la MLF n'est pas un modèle à suivre. Il semble nécessaire de valoriser toutes les compétences au sein du réseau, en travaillant sur les parcours de professionnalisation des collègues.

M. LAAROUSSI constate que sur le terrain, souvent ou parfois selon les établissements, des postes de confort sont créés, comme celui de coordination de vie scolaire pour que le CPE soit plus à l'aise. Les règles de recrutement en CCPL doivent être respectées.

M. BOUCHARD revient sur Alger. Le poste d'EEMCP2 en arabe est supprimé de la liste des fermetures. Au lycée français de Madrid, le poste de résident 1<sup>er</sup> degré est également retiré.

Il soumet la carte des emplois au vote.

*Le CT se prononce par 5 voix contre.*

## **VII. Circulaire relative aux élections professionnelles 2018**

M. PUJOL présente la circulaire de cadrage des élections professionnelles du 6 décembre 2018 en vue du renouvellement des instances consultatives CT, CCPC et CCPL. Il remercie les organisations syndicales qui ont participé aux plates-formes de travail mises en place. Une dernière aura lieu en septembre.

La circulaire proposée a été relue. Les différentes remarques émises ont été prises en compte.

M. SOLDAT reconnaît que les échanges ont été nombreux. Des évolutions positives ont été apportées, notamment sur les dépôts de candidatures.

Concernant les CCPL, il avait été évoqué lors des discussions le fait que les enveloppes puissent être déposées aux SCAC par les délégués de liste ou les représentants des organisations candidates. Ce point n'apparaît pas dans la circulaire, il doit être confirmé.

Concernant la diffusion de la propagande syndicale, la difficulté est l'absence d'une adresse professionnelle pour l'ensemble des votants sur le réseau. Un test a été effectué récemment. Son bilan doit être présenté.

M. PUJOL répond à propos du dépôt des enveloppes. La situation reste identique, elles devront être déposées auprès des SCAC. Il conviendra de voir comment communiquer cette information aux organisations syndicales et aux postes diplomatiques.

D'autres organisations syndicales ont demandé des dépôts de candidatures en commission paritaire locale. Une réponse claire a été apportée.

Par ailleurs, un point sera fait sur l'envoi-test qui a été réalisé auprès des différents personnels. Il est apparu qu'il manquait encore quelques adresses de secrétariat ou que certaines étaient mal enregistrées. La base de données doit être la plus fiable possible d'ici les élections.

M. Serge FAURE indique que cette absence d'adresse électronique professionnelle impose aux personnels de direction de servir de relais d'information syndicale, ce qui les met en position de porte-à-faux. Cette tâche ne fait pas partie de leur fonction. Il est essentiel que d'ici quatre ans, chacun dispose d'une adresse professionnelle.

Mme DELPORTE confirme que les personnels de direction se trouvent mis dans une situation délicate mais également les personnels des secrétariats, le travail pour la campagne électorale ne devant normalement pas être réalisé sur le temps de service.

Elle signale par ailleurs une correction à apporter dans la circulaire en page 9.

M. PUJOL en prend note.

M. SOUIAH s'étonne que la question du dépôt manuel pour les CCPL soit remise à l'ordre du jour de la prochaine plate-forme. Il pensait qu'elle était réglée.

M. PUJOL assure que la décision prise n'est pas remise en cause. Une explication sera apportée.

M. SOLDAT signale que la FSU a engagé une procédure pour que les électeurs de l'établissement public AEFÉ aient aussi la possibilité de voter au comité technique de leur ministère de tutelle, à savoir celui des Affaires étrangères. Le processus suit son cours.

M. BREZOT aimerait pouvoir bénéficier d'un support technique pour que les mails soient correctement configurés.

M. PUJOL rappelle qu'un cadrage a été envoyé pour expliquer le format. Ce point pourra être abordé lors de la prochaine plateforme.

M. BOUCHARD soumet le texte au vote.

*Le CT rend un avis favorable à l'unanimité.*

### **VIII. Instruction générale relative au recrutement des personnels résidents**

M. PUJOL indique que cette instruction générale a été revue avec les organisations syndicales pour être mise à jour. Tout a été revu, notamment les priorités. Ainsi, la seconde ligne des priorités ne concerne plus les néo-titulaires, la DGRH du MEN refusant d'accorder des détachements à ces personnels. Une précision a cependant été apportée pour que les ex-personnels de droit local lauréats de concours et titularisés en France puissent être conservés dans un vivier.

Mme DELPORTE estime que le travail est important mais il convient d'aller plus loin encore sur cette dernière question, avec un groupe de travail pouvant donner des pistes de barèmes aux CCPL, afin qu'elles puissent travailler sur des éléments faisant l'objet d'un consensus.

M. PUJOL souligne qu'il est bien prévu de travailler sur le sujet dès la rentrée de septembre.

M. SOLDAT regrette les blocages de l'Education nationale. L'AEFE doit avoir son propre cadrage, même s'il ne plaît pas au MEN. L'Agence recrute selon ses propres modalités.

Il demande par ailleurs quelles consignes seront données dans le réseau pour avoir une harmonisation de l'application de l'IGRR, quitte à ce que des discussions aient lieu localement.

M. PUJOL indique qu'un courrier formel sera envoyé courant octobre aux SCAC, qui sont les garants des commissions paritaires locales. Il leur sera demandé de tenir une commission pour relire l'IGRR avant la fin de l'année 2018.

M. BOUCHARD soumet l'instruction au vote.

*Le CT rend un avis favorable à l'unanimité.*

### **IX. Note relative à l'ISOE**

M. PUJOL indique que cette note a déjà été lue et actée par les organisations syndicales. Elle doit cependant être présentée officiellement en comité technique. Elle permet de valoriser la mise en place de Parcoursup et de voir comment les établissements géreront les ISOE à partir de la prochaine rentrée.

M. BOUCHARD soumet la note au vote.

*Le CT rend un avis favorable à l'unanimité.*

#### **X. Lettre de mission des EEMCP2 « interzone »**

M. PUJOL estime qu'il convient d'être clair sur la définition de la mission d'interzone. Aujourd'hui, cette mission n'existe pas. L'objectif est de présenter la lettre standard d'un EEMPC2 interzone.

Concernant les questions sur le nombre de missions dans l'interzone ou dans la zone, ou encore l'implication dans l'établissement, elles ne relèvent pas de sujets traités dans cette lettre de mission.

Il est proposé de mettre en place un groupe de travail avec la DRH, les élus, le service pédagogique et les secteurs géographiques pour réfléchir au cadrage et définir ce que sera à l'avenir un EEMCP2 interzone. L'objectif n'est pas d'en faire un VRP qui se trouverait sans cesse dans l'avion.

Il est important de débattre aujourd'hui de cette lettre de mission car il est prévu de présenter au BO de septembre les futurs postes en recrutement de personnels EEMCP2. Pour la rentrée 2019, certains de ces postes seront profilés « interzone ».

Pour l'instant, rien n'a encore été décidé. Des discussions doivent avoir lieu. Les spécificités des zones géographiques devront également être prises en compte.

Mme DELPORTE estime que la présentation de cette lettre ce jour est prématurée. Il n'a jamais été question du dispositif et de son paramétrage. Les disciplines et les zones concernées doivent être discutées en amont. Procéder à un vote alors qu'aucune garantie n'est disponible pose problème.

M. PUJOL explique que l'objectif est de pouvoir publier les futurs postes interzone susceptibles d'être ouverts à la rentrée 2019. Par ailleurs, il n'est pas demandé un chèque en blanc aux élus puisque des discussions sont bien prévues avec eux. Il est certain qu'un personnel interzone en Asie ne sera pas envoyé en mission en Espagne.

M. DE LUCA estime également que la lettre de mission doit arriver au terme des discussions. Il est nécessaire de connaître les cadrages pour pouvoir se prononcer sur cette lettre.

M. Serge FAURE observe que ce n'est pas la lettre de mission qui donnera une existence légale aux postes d'EEMCP2 interzone. Un accord de principe pourrait être donné pour publier ces postes d'EEMCP2 tout en prenant le temps de travailler sur les lettres de mission.

Mme DELPORTE n'évoque pas pour sa part d'accord de principe. Cependant, la possibilité d'interzone peut être indiquée dans la publication du poste. Il conviendra de voir si un accord peut être donné après. La FSU ne peut s'engager sur ce point.

M. PUJOL propose de recenser avec les secteurs géographiques les postes pour lesquels ils envisagent une mission interzone, avec leur lieu d'implantation. Cette information sera communiquée rapidement. A partir de ce schéma, les postes pourront être publiés en septembre.

Un groupe de travail sera ensuite engagé pour discuter du cadrage des missions. Une nouvelle lettre de mission pourra alors être rédigée et présentée au CT de février par exemple.

M. BOUCHARD indique que la lettre de mission est alors transmise pour information. Le vote est reporté à un comité technique ultérieur.

## **XI. Circulaire relative aux procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence**

M. PUJOL explique que la circulaire vise uniquement à préciser les conditions et les modalités de prise en charge des frais de résidence des personnels de l'AEFE, notamment dans la première partie qui reprend la notion de famille. Celle-ci comprend dans ce cas précis les enfants de moins de 20 ans révolus.

M. SOLDAT indique que son organisation syndicale est d'accord avec le contenu de cette circulaire. La définition des enfants à charge est claire. Il est heureux qu'une telle issue ait été trouvée.

M. Serge FAURE demande si c'est à la date du voyage ou au 1<sup>er</sup> janvier que l'enfant doit avoir moins de 20 ans révolus.

M. PUJOL pense que c'est à la date du voyage. Il vérifiera ce point.

M. BOUCHARD soumet la circulaire au vote.

*La circulaire est approuvée à l'unanimité.*

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

M. ROUSSEAU indique que cette note a fait l'objet d'échanges nourris. Elle intègre l'ensemble des dimensions de la formation continue et répond aux attentes des différentes parties. L'objectif est de s'adapter aux évolutions de la formation continue, comme les actions organisées en partenariat.

Mme DELPORTE rappelle que cette note était apparue sur le site en 2016 sans passage en CT, puis elle a été travaillée et votée en 2017. Aujourd'hui, elle est à nouveau soumise au vote. Elle ne doit pas faire apparaître de nouveautés. Concernant le label France Education, il n'a pas à être mentionné dans la note puisque celle-ci concerne des établissements du réseau français à l'étranger. La formulation actuelle convient.

Par ailleurs, dans le cadre des déplacements temporaires à l'étranger pour une formation continue, les personnels de l'Agence peuvent aller dans un autre hôtel que celui de la mutualisation – sauf mesure de sécurité – et demander le remboursement de *per diem*. C'est ce que prévoit l'arrêté sur les voyages et missions dans la fonction publique. Il doit aussi s'appliquer aux personnels en formation. Elle signale qu'au Sénégal, une collègue refusait d'être hébergé dans l'hôtel de la mutualisation. La DRH a alors décrété qu'elle ne bénéficierait pas de *per diem*. Une réponse très claire doit être apportée à cette situation.

M. PUJOL rappelle que ce point a déjà été discuté. La priorité des établissements qui organisent des formations continues est de trouver des hôtels à un prix concurrentiel offrant de bonnes conditions d'hébergement. Il est cependant possible de refuser et de bénéficier de son *per diem*. La personne doit alors s'engager à être présente aux horaires prévus par le stage.

M. BOUCHARD note qu'il est possible que le contenu de la note de cadrage évolue en fonction des changements que connaîtra le système de formation continue des personnels.

Mme DELPORTE confirme que toute note est appelée à évoluer, cela ne pose pas de problème.

M. BOUCHARD soumet le point au vote.

*La note de cadrage est approuvée à l'unanimité.*

### **XIII. Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements d'enseignement français à l'étranger**

M. ROUSSEAU indique que cette circulaire aussi a fait l'objet d'échanges riches. Elle permet de clarifier certains points et d'essayer de mettre en avant la nécessité d'une certaine convergence des calendriers scolaires d'une même zone afin de faciliter les réunions d'enseignants pour les formations continues.

M. SIGNOLES précise qu'il convient de remplacer en page 1 la mention « annule et remplace » par « abroge », la circulaire ne comportant pas d'effet rétroactif.

Mme DELPORTE souhaite que les organisations syndicales aient communication du courriel formel qui sera envoyé annuellement aux chefs d'établissement.

M. BREZOT adresse la même demande. Ce courriel formel sera très important.

Par ailleurs, il insiste pour que les modalités de validation du calendrier soient bien respectées. Ce n'est pas le cas dans beaucoup d'endroits. De même, la validation de l'organisation des temps scolaires doit normalement faire l'objet d'une concertation. Au Maroc, le changement en cours se fait de manière verticale.

M. RIBET estime que le courriel formel devra également être communiqué aux membres du comité d'établissement pour éviter ensuite des discussions houleuses.

M. ROUSSEAU précise que la circulaire a vocation à être lue par tous. Elle est écrite pour durer. Le courriel formel ajustera les éléments spécifiques chaque année. L'objectif lorsque ce chantier a été ouvert était que le service pédagogique ne soit pas destinataire de demandes de dérogation de la part de la moitié des établissements du réseau. Il était nécessaire de reposer le cadre.

M. BOUCHARD soumet la circulaire au vote.

*La circulaire est approuvée à l'unanimité.*

#### **XIV. Circulaire relative aux concessions et conventions d'occupation précaire des logements de fonction situés sur les sites des EGD**

Mme BARRAULT explique que l'Agence a mis en place un groupe de travail pour harmoniser les modalités d'attribution des logements ainsi que les conditions juridiques et financières de leur occupation. Cette réforme est très importante car l'Agence est devenue responsable de l'ensemble des biens utilisés par les établissements en gestion directe.

Aujourd'hui, les personnels de l'Agence bénéficient du régime domanial des concessions de logement. Les agents logés se voient attribuer des logements par nécessité absolue de service (absence de redevance) ou par utilité de service (abattement de la redevance).

Dans le dernier SPSI de l'Agence, pour les années 2015-2020, il a été décidé de rester dans le cadre strict du code de l'éducation et de simplement toiletter la circulaire du 13 novembre 2007. L'objectif est de prendre en compte les nouvelles compétences immobilières de l'Agence et d'apporter des éclaircissements sur la définition des postes devant donner lieu à concession de logement.

Mme BARRAULT indique les quelques modifications qui sont intervenues dans la circulaire depuis le groupe de travail. Par ailleurs, elle souligne qu'en commission interministérielle tenue le 25 juin, la représentante de la direction de l'immobilier de l'Etat a souhaité que le taux de redevance fixé à 80 % de la valeur locative pour les concessions de logement pour utilité de service soit minoré à 50 %.

M. DE LUCA observe que dans le premier point, il serait utile de préciser qui définit la valeur locative réelle des locaux occupés.

Mme BARRAULT indique que la précision est apportée un peu plus loin. Le chef d'établissement propose au directeur de l'AEFE le montant de la redevance domaniale après avoir obtenu l'avis du service économique de l'ambassade pour la valeur locative du logement au titre de l'année concernée.

M. DE LUCA a une seconde remarque relative aux bénéficiaires. A propos des personnels de droit local, il conviendrait d'ajouter qu'il s'agit de ceux « dont les missions ne peuvent être accomplies normalement sans être logés ».

M. BOUCHARD estime que cela va de soi.

M. SOLDAT s'oppose à cet ajout, qui introduit une donnée non objective dans le texte.

Il note que les échanges ont été riches en groupe de travail. De nombreuses modifications ont été apportées. Les présentations en conseil d'établissement constituent une avancée. Elles permettront une mise à plat de la situation dans les établissements. De plus, la circulaire permet de mettre en lumière des personnels qui ne sont pas de l'encadrement mais qui peuvent avoir besoin d'un logement.

M. BOUCHARD soumet au vote la circulaire.

*La circulaire est adoptée à l'unanimité.*



Mme BARRAULT précise qu'une délibération sera soumise au conseil d'administration de la rentrée.

M. SIGNOLES ajoute que le texte entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

M. BOUCHARD remercie, pour l'ensemble des textes précédemment présentés, tous les participants dont le travail a permis à chaque fois une adoption à l'unanimité.

## **XV. Bilan social 2017**

M. PUJOL indique que ce bilan social a pour objectif d'apporter un éclairage sur le réseau. Il invite les représentants, s'ils ont des remarques sur les documents remis, à les transmettre.

M. SIGNOLES indique que la partie concernant les services centraux a été présentée en commission interne. Il fait remarquer par ailleurs que certains éléments qui avaient été demandés par les représentants du personnel lors de la présentation du précédent bilan social ont désormais été ajoutés.

M. DELTOUR souligne que l'analyse de ce document nécessite du temps. Il serait bien de l'envoyer plus d'une semaine avant le CT, si possible.

M. BREZOT signale une inversion entre les hommes et les femmes dans le tableau sur les temps partiels en bas de la page 25.

Un peu plus loin, au paragraphe 5.4, il est positif de faire apparaître que 27 jours de grève ont eu lieu en 2017 dans les établissements du réseau. L'année avait été difficile.

M. SOLDAT apprécie de recevoir le bilan social à cette période de l'année, ce qui évite un trop grand décalage.

Il remercie l'Agence d'avoir pris en compte les remarques précédentes.

Il se déclare également satisfait de voir mentionnés les mouvements sociaux qui se sont produits. Ils font partie de la vie du réseau, il est bien qu'ils apparaissent.

Par ailleurs, un bilan des personnels de droit local est demandé. Il permettra de disposer d'une vision de la situation au plus proche de la vérité.

Concernant le taux d'encadrement, la situation du turn-over a été longuement évoquée. Cet argument est basé sur la réalité. Le MEN estime qu'il n'existe pas de turn-over naturel et que les résidents doivent repartir. Pourtant, les chiffres montrent bien qu'il est faux de prétendre que les collègues prennent un poste dans une zone puis y font toute leur carrière.

S'agissant de la présence historique de l'AEFE en Europe et en Afrique, il est bien de conserver à l'esprit les données évoquées : ces zones regroupent 61 % des établissements et scolarisent 56,2 % des élèves. Elles ont un plus fort taux d'encadrement du fait de l'histoire.

Concernant la répartition hommes/femmes, il apparaît que les expatriés sont majoritairement des hommes, même si la part de personnels féminins continue à croître. Il convient de se demander ce qui peut être fait avec ces informations. La question est de savoir si le souhait est de faire

augmenter le nombre de femmes pour correspondre davantage à la réalité de la profession. Si les femmes postulent moins sur les postes plus difficiles, peut-être l'Agence peut-elle décider de recruter plus de femmes là où elles sont plus nombreuses à candidater. Il est important de réfléchir à ces questions.

M. BOUCHARD confirme que ces questions de parité méritent des réflexions.

## **XVI. Zurich : point sur la situation et l'avenir de l'établissement (SNES-FSU)**

### **Emetteur de la question : SNES FSU**

Zurich : le SNES-FSU demande un point sur la situation et l'avenir de l'établissement.

### **Réponse :**

A la suite de la mission récente de l'Agence en juin, le comité de gestion a décidé de maintenir la date du 28 juin pour organiser un vote de confiance électronique : il est demandé aux parents d'autoriser le comité de gestion à négocier avec l'AEFE les conditions de la nouvelle convention entre l'Agence et le lycée de Zurich.

Le directeur de l'Agence a rappelé par écrit que la convention de 2002 restait valable tant que la nouvelle convention n'était pas signée.

Sachant que la communauté scolaire et le comité de gestion sont très attachés au lien avec l'AEFE, le dialogue est renoué. Une prochaine mission est prévue à l'automne pour aborder les points de désaccord restants.

Mme BESSIS précise que d'autres éléments sont intervenus depuis la rédaction de cette réponse. La réunion prévue le 28 juin pour donner quitus au comité de gestion sur la négociation d'un accord de partenariat ou d'une nouvelle convention avec l'Agence est maintenue mais le vote électronique est repoussé au-delà de la rentrée, à une date non définie.

M. BOUCHARD ajoute que la convention actuelle reste en vigueur tant qu'elle n'est pas dénoncée. Dans l'hypothèse d'un déconventionnement, l'Agence en prendra acte et sera attentive à la situation des personnels.

## **XVII. Questions diverses**

M. BOUCHARD annonce que les réponses écrites aux questions diverses ont été déposées sur la plateforme le 25 juin 2018.

La question 2.13 relative à la Tunisie a fait l'objet d'un dépôt tardif et d'une transmission aux organisations syndicales le 29 juin 2018.

Les questions de l'UNSA ayant été reçues tardivement, des réponses écrites y seront apportées au plus tard le 13 juillet 2018.

M. BOUCHARD propose de revenir, si nécessaire, sur les réponses nécessitant un complément d'information.

Mme DELPORTE remercie les services pour leurs réponses. Deux d'entre elles posent des difficultés. La première est liée au point n° 4 de suivi de CT et porte sur la liste des demi-décharges de coordination. Il est indiqué qu'une seule personne résidente est soumise à cette mesure. La situation actuelle de ce personnel doit être précisée.

Par ailleurs, concernant la réflexion sur les voies professionnelles, technologiques et CPGE, les réponses sur les voies professionnelles et technologiques d'une part et CPGE d'autre part sont complètement différentes. Dans le premier cas, une réflexion doit être nourrie en profondeur. Dans le second cas, l'utilité du maintien des CPGE reste à démontrer.

M. BOUCHARD indique qu'une réponse sera transmise sur les demi-décharges de coordination.

M. ROUSSEAU répond à propos des voies professionnelles, technologiques et CPGE qu'un groupe de travail doit être mis en place. Si la réforme du baccalauréat maintient les filières technologiques, elle pose question sur le schéma qui pourra être retenu pour les enseignements de spécialité dans la voie générale. Il convient d'en parler ouvertement autour d'une table. Quant à la question des CPGE, elle doit être abordée avec l'IGEN.

M. BREZOT remercie les services de l'AEFE pour les réponses aux questions de suivi de CT, notamment sur l'Angola.

S'agissant du PPCR, cette année est transitoire. Des erreurs humaines ont été commises. Il souhaite savoir si un dispositif est défini pour l'année à venir.

M. PUJOL indique qu'un point a été réalisé. Il sera présenté lors des commissions paritaires à Nantes d'ici quelques jours.

Pour l'année à venir, une réunion de cadrage est programmée le 6 juillet avec la DGRH du MEN. L'application pour le secondaire ne fonctionne pas non plus.

M. SIGNOLES indique par ailleurs qu'il n'a pas reçu de nouvelles sur le point des indemnités statutaires lors d'un congé maladie. Le sujet est bloqué par la direction du budget pour le moment.

Concernant l'avantage familial, il est suggéré d'ouvrir un groupe de travail l'année prochaine.

#### *1. Questions financières et matérielles*

#### **Emetteur de la question : SNES-FSU**

**Question n° 1.1 :** Indemnités de sujétion spéciale pour les enseignants d'EPS : certains établissements refusent de verser cette indemnité et également l'heure de chaire aux PDL pourtant figurant clairement dans le RI et ce depuis plusieurs années, l'agence peut-elle donner une consigne de paiement de cette indemnité et/ou d'obligation de respecter le RI ?

#### **Réponse :**

Pour les établissements en gestion directe, comme pour les établissements conventionnés, toutes les indemnités pour les personnels de droit local font l'objet d'une négociation dans le cadre d'un dialogue social et sont inscrites dans le règlement intérieur du travail sous la mention « rémunérations annexes » (Fiche 19 Guide de gestion des personnels de droit local).

Cependant, l'éventuelle transposition aux PDL des indemnités servies aux personnels détachés de l'AEFE doit être en cohérence avec le droit local, les grilles salariales locales et la capacité budgétaire de l'établissement. Comme rappelé dans la circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels de droit local, « toute référence à l'AEFE ou au droit français dans les contrats, la convention collective ou le règlement intérieur du travail ou les grilles de rémunération doit être exclue ».

M. LAAROUSSI estime que les règles ne sont pas respectées. Au Maroc, le règlement intérieur n'est appliqué que quand cela ne coûte rien.

M. SIGNOLES estime que la réponse est claire. Si le règlement intérieur est mentionné, il doit s'appliquer. Il conviendra de voir en point de suivi ce qu'il en est pour le Maroc.

**Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Sujet n° 1.2** : Gestion de l'argent public au sein de l'Etablissement Régional de Tunis (ERT).

Quelle réponse donnez-vous au courrier du 31 mai adressé au Directeur par le SNES Tunisie concernant l'acquisition de deux véhicules en location longue durée (le premier comme véhicule de service à la disposition de l'inspecteur IEN, du bureau des examens et de la Conseillère Culturelle Adjointe, et le second comme véhicule de service réservé à l'équipe de direction de PMF pour la somme de 45 000 TND pour chaque véhicule par an (soit 15 000 € par an et par véhicule au taux de change actuel) soit 150 000 euros pour 5 ans pour les 2 véhicules sur le budget des examens (1er véhicule) et de la mutualisation pour le second ?

En une période où l'AEFE demande à ses personnels de la rigueur budgétaire cautionnez-vous ces dépenses ? Le Chef d'établissement a par ailleurs mis directement en cause le SNES-FSU, dans une réponse à une conseillère consulaire, où il n'apporte par ailleurs aucun élément de réponse concret.

**Réponse** :

Un point précis avec l'ordonnateur secondaire et le directeur des affaires financières de l'ERT de Tunis a été fait quant aux contrats de location de véhicule signés par l'établissement pour un montant total sur 5 ans de 119 000 €.

L'établissement s'est engagé à une économie générale de 5 % sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement en 2018 et une réorganisation des services de la dépense qui permettra d'affiner et de perfectionner la politique achat de l'ERT.

L'impossibilité actuelle d'acheter des véhicules, faute d'obtention par l'ERT d'un quitus fiscal auprès des autorités locales, a conduit à privilégier la location.

L'Agence a demandé à l'établissement d'étudier avec la société de location les conditions de sortie du contrat actuel ou une renégociation de celui-ci avec une option d'achat (sous réserve de l'obtention du quitus fiscal).

M. SOLDAT soulève le problème général de la mutualisation. A plusieurs reprises, il a été demandé de présenter en CA les budgets de la mutualisation. Ceux-ci ne sont absolument pas

transparents. Ils n'existent d'ailleurs pas en tant que tels puisqu'ils font partie du budget de l'AEFE.

Par ailleurs, il considère que l'utilité des véhicules évoqués reste à démontrer et estime que ces pratiques doivent cesser.

M. ALMOSNINO précise que le chef d'établissement a annoncé qu'il allait chercher à sortir des deux contrats de location.

M. SIGNOLES signale qu'il est question de budget de mutualisation seulement par simplicité de langage. Lorsque l'établissement mutualisateur est un EGD, il s'agit du budget de l'EGD et donc de l'Agence. Les modifications éventuelles de ces budgets sont présentées pour avis aux conseils d'établissement, comme tous les budgets annexes des EGD.

## *2. Questions relatives à la gestion des personnels*

### **Emetteur de la question :** SNUIPP - FSU

**Sujet n° 2.1 :** Japon - La circulaire n° 515 de février 2017 pour la gestion des PDL dans les établissements conventionnés et en gestion directe peut-elle être appliquée au LFI de Tokyo afin que tous les personnels de droit local disposent d'un contrat de travail et que celui-ci fasse référence à un règlement intérieur du travail en accord avec la législation locale ?

### **Réponse :**

La circulaire 0515 tout comme le guide de gestion des personnels de droit local s'applique au LFI Tokyo.

Tous les personnels ont un contrat de travail et il est fait référence au RI dans chacun d'eux.

Trois personnes ont été dans des situations particulières cette année.

- une intervenante Théâtre n'a pas signé de convention (payée à service fait) au début de ses prestations. Le cas est réglé à ce jour.
- une remplaçante PE a effectivement travaillé deux semaines sans contrat écrit et signé en mars 2018. Il s'agit d'un retard administratif dû notamment à la surcharge de travail du service RH au moment du COFI et de la mise en paye en mars.
- une professeure de japonais travaille depuis début mai 2018 sans contrat signé car elle est en cours de régularisation de son visa.

Sur 180 personnels en contrats et plus de 100 intervenants, vacataires, remplacements chaque année, le suivi RH est une compétence avérée du LFI Tokyo.

M. BREZOT signale qu'une rencontre a eu lieu le 20 juin avec le proviseur à propos de cette réponse. Il a indiqué que les contrats de travail écrits n'étaient pas obligatoires au Japon. C'est cependant bien le cas dans le règlement intérieur. Le proviseur a assuré qu'il assumerait la responsabilité des personnels sans contrat. Une telle réponse est inacceptable.

De plus, les cas sont peut-être très peu nombreux mais il convient alors de se demander pourquoi autant de temps est nécessaire pour les régler. Quant à la « compétence avérée » du LFI en

matière de ressources humaines, elle s'est largement développée depuis la démission collective des représentants du personnel et l'embauche d'un DRH.

Mme DELPORTE s'associe à ces remarques. Elle note que lorsque le directeur s'est rendu au Japon, celui-ci a indiqué que les organisations syndicales ne lui avaient pas remonté le problème en centrale. Le souhait était de pouvoir trouver une solution localement, ce qui n'a pas été le cas. Le dialogue dans l'établissement doit être plus constructif. Une solution doit être trouvée pour les contrats de travail.

M. BOUCHARD confirme que le dialogue doit reprendre. En mai, le conseiller de coopération de l'ambassade a proposé aux personnels d'organiser une réunion avec l'équipe de direction pour aborder les différents points et les résoudre. Cette réunion n'a pas encore eu lieu, les personnels ayant refusé les dates proposées. Tout le monde doit se remettre autour de la table pour discuter.

**Origine de la question :** SNUipp-FSU

**Sujet n° 2.2 :** Le dialogue social peut s'avérer difficile dans certains établissements et aboutir à une impasse. L'AEFE pourrait-elle, dans ces situations, mettre à disposition un médiateur pour aider et favoriser le retour à un dialogue serein entre la direction du lycée et les personnels ?

**Réponse :**

L'engagement de la direction de l'Agence a toujours été de favoriser le développement et maintien d'un dialogue social constructif et harmonieux au sein des instances règlementaires comme dans la gestion quotidienne des établissements.

Au quotidien, des interlocuteurs, outils, instances, procédures sont en place afin de faciliter cette mise en œuvre et le respect de cet engagement : Les secteurs et les CDAEFE, le service DRH/CADS dédié au dialogue social ainsi que le lien constant avec la DRH.

C'est un dispositif qui fonctionne et qui permet de résoudre des différends et de rétablir le dialogue social parfois vacillant, si nécessaire.

En complément, une information dans le sens de la mise en place d'un vrai dialogue social et la nécessité de solliciter au plus vite les interlocuteurs en cas de difficulté (CADS...) est faite lors du séminaire des partants, ainsi que lors des entretiens de prise de fonction des nouveaux chefs d'établissement.

Au-delà de ces dispositifs, une réflexion pourrait être éventuellement engagée par l'Agence afin d'élaborer et de formaliser une démarche en cas de situation particulière.

M. BREZOT indique que les recours ont été peu nombreux mais un problème local se pose.

**Emetteur de la question :** SNUipp-FSU

**Question n° 2.3 :** Les sanctions disciplinaires graduelles et proportionnées applicables aux fonctionnaires en poste en France sont-elles en vigueur à l'AEFE ? Dans ce cadre, à quel niveau se situerait la fin de mission anticipée d'un enseignant résident ?

**Réponse :**

Le directeur de l'AEFE ne dispose pas du pouvoir disciplinaire à l'égard des agents en position de détachement dans le réseau. L'agent demeure assujéti au pouvoir disciplinaire détenu par son administration d'origine, exercé selon les règles de son corps.

L'AEFE peut à tout moment, lorsqu'elle l'estime nécessaire et dans l'intérêt du service, remettre un agent à la disposition de son administration d'origine, soit s'il sollicite une réintégration, soit en mettant en œuvre une fin de mission anticipée, suite à une suspension qui peut être prononcée par le directeur. Cette décision ne relève pas du champ disciplinaire.

Mme DIAKHATE note que la fin de mission pour un personnel résident implanté durablement dans un pays est une sanction forte. Il semblerait utile que l'Agence puisse mettre en place des mesures graduelles et proportionnelles pour recadrer ses personnels en cas de besoin.

M. PUJOL explique qu'en cas de problème avec un personnel, c'est la DRH de l'Agence qui adresse une lettre de recadrage. De telles pratiques ont lieu avant d'en arriver à la fin de mission anticipée.

M. BOUCHARD rappelle que les fins de mission anticipée sont rares, pas plus de 2 par an sur 6 000 personnels. Toutes les étapes intermédiaires sont utilisées.

**Origine de la question :** SNES FSU

**Sujet n° 2.4 :** Que se passe-t-il pour les postes de résident gelés s'il existe un vivier de TNR ? Peut-on résidentialiser les collègues à ce moment-là sur les supports gelés ?

**Réponse :**

Les contraintes budgétaires supportées par l'Agence l'ont amenée à planifier un certain nombre de fermetures de postes.

L'engagement de la direction ayant toujours été d'éviter toute mesure de carte scolaire, l'analyse est réalisée établissement par établissement, en fonction des différentes situations des personnels détachés (demande de réintégration ou refus de détachement).

Une analyse conjointe entre les établissements, les secteurs géographiques, la DRH et la direction doit permettre de confirmer les fermetures de certains supports.

Certaines situations apparaissent toutefois très tardivement, ce qui impose à l'Agence de repousser sa prise de décision. Ces postes ne sont donc pas attribués et sont considérés comme « gelés ».

La situation des TNR est loin d'être ignorée par l'Agence, en revanche la proposition de résidentialisation ne peut être envisagée qu'à la lecture de la situation globale de l'établissement et des constats de l'AEFE.



**Emetteur de la question : SNES-FSU**

**Question n° 2.5** : Titre de séjour : L'agence peut-elle nous faire un point complet sur les avancées des négociations avec les autorités marocaines concernant ce dossier ?

**Réponse :**

Les informations ont été données avec précision aux représentants des personnels en CCPL. Les négociations concernant le contrat de travail étranger (CTE) sont du ressort du poste diplomatique.

A l'heure actuelle, tous les personnels résidents et expatriés de l'AEFE ont l'obligation de posséder un titre de séjour dont l'obtention est soumise à la garantie de ressources et à la nécessité de fournir une attestation de recrutement (contrat signé avec l'AEFE).

Concernant les personnels détachés, il n'y a aucun motif pour revenir sur les principes de la convention de 2003. Les deux pays partagent ce principe pour que les personnels détachés puissent être exemptés de CTE. Les délais pour un tel travail de révision de la convention de coopération de 2003 sont relativement longs, c'est pourquoi une solution est recherchée en amont par le poste diplomatique concernant la délivrance des titres de séjour.

La convention de 2003 précise que les personnels employés en contrat local relèvent du droit marocain : ces personnels de droit local, français ou étrangers tiers, devraient donc produire ce CTE. Concernant ces personnels de droit local, français ou tiers, les négociations sont en cours. Une communication sera faite, selon l'avancée des négociations, lors de l'assemblée générale du dialogue social prévue le 2 juillet 2018. Il a été communiqué aux organisations syndicales représentées en CCPL qu'elles seraient tenues informées de l'avancée des négociations.

**Emetteur de la question : SNES-FSU**

**Question n° 2.6** : Décharge des EEMCP2, pourquoi certaines sont à la hausse alors que d'autres sont à la baisse ?

**Réponse :**

Les quotités de décharge des EEMCP2 pour l'année scolaire 2018-2019 sont ajustées en fonction de l'évolution prévue de leurs charges de travail respectives et de l'activité réalisée au cours de l'année 2017-2018.

Si, dans l'ensemble, la tendance majoritaire est à la hausse des quotités de décharge jusqu'à 50 % des ORS, dans certains cas, en particulier pour les EEMCP2 positionnés sur des établissements ou des pays et, plus rarement, sur des zones géographiques, la quotité a pu être diminuée afin de correspondre au mieux aux besoins de formation et d'accompagnement identifiés lors de la conception des plans de formation continue des personnels.

Cette analyse a été menée par les IA-IPR référents de zones géographiques, après consultation des IA-IPR disciplinaires, en lien avec les secteurs géographiques.

M. LAAROUSSI relève que les représentants du personnel doivent être vigilants. L'Agence a des difficultés à faire respecter les textes. Il a fallu intervenir pour qu'un texte soit appliqué.

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Question n° 2.7 :** CCPL Maroc - Le poste suit systématiquement les avis des chefs d'établissement sur toutes les questions, en particulier sur les recrutements des PDL et non sur une étude objective des dossiers. L'agence peut-elle nous éclairer sur les consignes données au poste ?

**Réponse :**

La CCPL concernant les personnels de droit local est une instance d'échange dans laquelle sont abordés à la fois les procédures de recrutement et l'examen des dossiers.

Il se peut que les classements des différents membres de la CCPLA diffèrent. Dans ce cas, si un consensus n'est pas trouvé, et au regard du classement proposé par l'administration, un vote peut avoir lieu pour arrêter le classement de la CCPLA.

Cette commission ayant un caractère consultatif, la décision de recrutement appartient, in fine, à l'employeur.

M. LAAROSSI regrette que le chef d'établissement soit systématiquement suivi, même lorsqu'il ne respecte pas les règles. Certains dossiers sont complètement creux. Les dossiers présentés doivent faire l'objet d'une vraie étude.

**Origine de la question :** SNES FSU

**Sujet n° 2.8 a) :** Qu'en est-il du suivi de certains dossiers relatifs à des problèmes d'avantage familial et de DPI à Cotonou et au Chili ?

**Réponse :**

La DRH n'a pas connaissance de difficulté particulière sur l'avantage familial ou les DPI à Cotonou au Bénin. L'Agence va se rapprocher du chef d'établissement pour obtenir d'éventuelles informations.

La DRH n'a pas connaissance de difficulté particulière sur l'avantage familial au Chili mais a été informée d'une problématique sur le versement des DPI pour un enfant. Le suivi est en cours pour cette famille.

La règle est issue de l'arrêté du 2 juin 2015 relatif à la situation administrative et financière des personnels de l'AEFE :

- Etablissement conventionné : demande auprès du comité de gestion d'accorder une exonération des frais de 1<sup>ère</sup> inscription à ces agents
- Etablissements en gestion directe : exonération des frais de scolarité (décision numéro 2016-2459 relative aux exonérations des droits de première inscription pour les établissements en gestion directe à compter de la rentrée 2016)

M. SOLDAT note que la question n'était sans doute pas suffisamment claire. Elle sera rediscutée avec la DRH. Il reste des situations à régler.

**Origine de la question :** SNUipp-FSU

**Sujet n° 2.8 b) :** Certains établissements refusent de différer l'encaissement des DPI dans l'attente de leur versement aux agents par l'AEFE. Quelles mesures peut prendre l'AEFE pour éviter de telles situations ?

**Réponse :**

L'Agence a fait des recommandations auprès de ses établissements en gestion directe pour différer l'encaissement des DPI. C'est aujourd'hui une règle acquise.

En revanche, l'Agence ne peut que recommander aux établissements conventionnés de différer l'encaissement des DPI dans l'attente de leur versement aux agents par l'AEFE.

Les DAF et les chefs d'établissement sont invités à prendre l'attache de l'Agence en cas de sollicitation par les personnels sur ce sujet, afin que les secteurs interviennent auprès des conseils de gestion pour obtenir que l'encaissement des DPI puisse être différé.

Les situations, lorsqu'elles sont connues, sont alors suivies par les secteurs géographiques et la DRH.

**Origine de la question :** SNUipp FSU

**Sujet n° 2.8 c) :** Tunisie - Malgré la réponse apportée au CT du 20 juin 2017 (QD 1.14), malgré sa confirmation dans une lettre du DRH du 10 octobre 2017 au SNUipp-FSU Tunisie et malgré un mail du DRH du 1er mai 2018, les problèmes de gestion des DPI persistent (cautions, avances, encaissements, justificatifs, remboursements). S'agissant d'EGD, l'Agence ne peut-elle dicter une procédure de recouvrement et de règlement des problèmes communiqués ?

**Réponse :**

La DRH souhaite rappeler les actions menées afin de solder les problèmes de gestion des DPI qui lui ont été signalés en Tunisie :

Un courrier du DRH a été adressé au SNUipp-FSU en date du 10 octobre 2017 rappelant le cadre réglementaire et le fait qu'au regard de ce type de situation, la direction de l'Agence a sollicité les établissements afin qu'une exonération de frais de première inscription puisse être mise en place. Cette consigne va donc être rappelée dans les délais les meilleurs.

Un courriel en date du 13 octobre 2017 du DRH a été adressé au secteur géographique afin que celui-ci contacte les DAF des établissements concernés afin de solder les situations.

Un courriel en date du 15 octobre 2017 a été adressé par le chef du secteur géographique aux DAF des établissements avec en pièce jointe le courrier adressé par le DRH au SNUipp-FSU les invitant à confirmer que ces cas étaient réglés ou étaient en passe de l'être.

Dans un courriel en date 18 octobre 2017, le DAF du Lycée Mendès France indiquait que les deux situations évoquées étaient réglées.

Un nouveau courriel du DRH en date du 1er mai 2018 a été adressé au SNUipp-FSU l'informant que les secteurs avaient été à nouveau sollicités.

A ce jour, la DRH n'a pas été destinataire de nouvelles informations.

La politique de l'Agence sera rappelée aux responsables des EGD lors du séminaire organisé les 12 et 13 juillet 2018.

**Origine de la question** : SNUipp-FSU

**Sujet n° 2.8 d)** : Dublin - Ryad - Santiago du Chili - Beyrouth - Au CT du 20 juin 2017, en réponse à la question diverse 1.14 portant sur les DPI, l'Agence répondait : « Dans cette situation, l'Agence a recommandé que les établissements conventionnés exonèrent les résidents du paiement des frais d'inscription leur incombant. Cette situation persiste. Quelles ont été les interventions des secteurs auprès des conseils de gestion pour obtenir une exonération ? En cas de refus, quelle compensation peut être envisagée par l'AEFE ?

**Réponse** :

Les DAF et les chefs d'établissements conventionnés ont été invités à prendre l'attache de l'Agence en cas de sollicitation par les personnels sur ce sujet, afin que les secteurs interviennent auprès des conseils de gestion pour obtenir l'exonération du paiement des frais d'inscription.

Sollicitée pour un certain nombre de situations, la DRH a contacté les secteurs le 1er mai 2018 afin qu'ils relancent les établissements concernés. Cette information a d'ailleurs été adressée au SNUipp-FSU à la même date.

Deux secteurs sont revenus vers la DRH à la date du 2 mai et du 3 mai : le secteur MOI, pour informer la DRH de la relance effectuée auprès des établissements listés ; le secteur Europe, pour informer la DRH de deux situations individuelles à Dublin (refus maintenu du comité de gestion et demande non transmise de la part du deuxième agent).

Concernant les établissements de Ryad, de Santiago et de Beyrouth, la DRH n'a pas été destinataire de nouvelles réponses des établissements.

La décision d'exonérer ou non les résidents du paiement des frais d'inscription relève des comités de gestion des établissements conventionnés. En cas de refus, l'Agence ne peut envisager la mise en place d'une compensation.

Un groupe de travail pourrait être utilement constitué en 2018-2019 afin de réviser le texte régissant l'avantage familial.

M. BREZOT indique que les instructions de l'Agence s'appliquent à tous les EGD. Il subsiste seulement un problème à Tunis. Une intervention est nécessaire.

Pour les établissements conventionnés, il est incompréhensible que ce soient les personnels qui fassent les frais de la mise en place des DPI en 2004 et 2015. La somme est négligeable pour le budget de l'établissement et encore plus pour celui de l'Agence, mais elle est importante pour les personnels. Une solution doit être trouvée.

**Origine de la question :** SNES FSU

**Sujet n° 2.9 :** Le SNES-FSU demande un point sur la circulaire 1488 relative à l'exercice du temps partiel, afin que soient levées certaines confusions d'interprétation, son application posant des problèmes de décalage avec les règles posées.

**Réponse :**

L'exercice du temps partiel est acté au sein de l'AEFE.

Toutefois, l'Agence est soumise à des contraintes de paiement lorsque le service du personnel dépasse la quotité prévue. C'est un problème malheureusement insoluble.

La DRH a transmis une lettre de cadrage aux chefs d'établissement leur demandant une grande attention aux services de ces personnels et de veiller au respect de ces quotités dans la mesure du possible.

Mme DELPORTE est consciente que la circulaire acte la pratique du temps partiel au sein de l'AEFE mais elle n'est pas appliquée. Il est bien précisé que le tableau qui figure dans l'annexe 1 est donné à titre indicatif. Un cas n'est pas intégré, celui d'un certifié à 80 %. Les services de la DRH ne peuvent répondre que c'est ce tableau qui s'applique alors qu'il est seulement indicatif.

De plus, il est difficile de prendre en compte les pondérations dans le 2<sup>nd</sup> degré ainsi que les services à 0,5. La note de service précise qu'il est demandé dans le 2<sup>nd</sup> degré des heures pleines mais dans la réalité, ce n'est pas toujours possible. Il ne faut pas réaménager à la dernière minute les emplois du temps de certains personnels pour les faire entrer dans des quotités pleines.

M. PUJOL explique que l'outil de paie est très bloquant. Un courrier a été envoyé aux chefs d'établissement pour expliquer que les 0,5 manquants pouvaient être annualisés.

Mme DELPORTE estime qu'une annualisation n'est pas forcément nécessaire.

**Origine de la question :** SNUipp-FSU

**Sujet n° 2.10 :** Combien de postes de résidents au 1<sup>er</sup> degré sont-ils non pourvus à la date du CT ? Quel est l'avenir de ces postes gelés et comment seront-ils gérés ?

**Réponse :**

Pour le premier degré, 28 postes sont non pourvus suite à des refus de détachement et proposés à la fermeture à ce présent CT.

Par ailleurs nous sommes en attente de réponses du MEN pour 24 postes.

Mme DIAKHATE demande si les réponses sont désormais attendues pour 38 postes.

M. PUJOL le confirme. Il s'agit de 38 postes du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés.

**Origine de la question :** SNUipp FSU

**Sujet n° 2.11 :** L'AEFE a-t-elle un calendrier et une procédure pour concilier le délai d'attente de réponse à une demande de recours suite à un refus de détachement et le risque de fermeture du poste de résident pour l'établissement ? Si oui, quels sont-ils ?

**Réponse :**

A cette date avancée de l'année scolaire, l'AEFE examine chaque poste ayant fait l'objet d'un refus pour étudier si une proposition de fermeture du poste vacant peut être proposée. Si le poste est maintenu, l'AEFE demande au chef d'établissement de proposer rapidement un nouveau candidat pour essayer d'obtenir le détachement au plus vite. Dans les autres cas, le poste est dit « gelé » dans l'attente d'une décision de fermeture ou de réouverture l'année suivante.

Dans l'immédiat aucune procédure n'est réellement en place dans la gestion des recours suite à un refus de détachement. Le bureau du recrutement a éprouvé beaucoup de difficulté pour identifier les recours effectués, certains agents ne notifiant leur démarche ni à la DRH ni à la DGRH du MEN.

La DRH souhaite engager une réflexion avec ses partenaires du MEN afin de faciliter le suivi des recours sur refus de détachements et faciliter ainsi la fluidité de la campagne de recrutement.

**Origine de la question :** SNUipp FSU

**Sujet n° 2.12 :** Pour remplacer les enseignants d'arabe tous mobilisés pour un stage en début d'année, les enseignants du primaire ont dû effectuer des heures supplémentaires par rapport aux ORS hebdomadaires, à rattraper sur les 108 heures annuelles d'après l'administration de l'établissement. Lors du CT de novembre 2017, l'Agence avait confirmé que les 108 heures annuelles n'ont pas vocation à être utilisées pour assurer le remplacement d'enseignants. Est-il possible alors de régulariser cette situation en rémunérant ces enseignants en HSE ?

**Réponse :**

L'Agence confirme que les 108 heures annuelles n'ont pas vocation à être utilisées pour assurer le remplacement d'enseignants.

Les obligations de service sont définies de manière réglementaire et sont rappelées par la circulaire AEFE n° 1859 du 20 juillet 2015. La ventilation des 108 heures y est rappelée.

Afin de rémunérer les enseignants sur la base d'HSE, la DRH va reprendre contact avec l'établissement afin d'obtenir un rapport détaillé des heures effectuées pour solder cette situation.

M. BREZOT se déclare satisfait de la réponse. Il demande quelle serait la date de mise en œuvre.

M. PUJOL répond qu'elle ne pourra intervenir qu'à la rentrée prochaine.

**Emetteur de la question :** SNUipp-FSU

**Question n° 2.13 :** Tunisie – Dans l'établissement régional de La Marsa, l'application du règlement intérieur a été obtenue pour les personnels de documentation afin que leur durée

hebdomadaire de travail soit révisée à 36 heures. Or, pour deux de ces personnes, l'ERLM compte les maintenir à 39 heures hebdomadaires sans aucune justification valable. L'une de ces personnes est en contrat local et l'autre est dite « grille de Montpellier ». Pour quelle(s) raison(s) l'établissement peut-il refuser d'appliquer le règlement intérieur pour ces deux collègues en dehors de tout cadre et de façon arbitraire ?

**Réponse :**

Concernant les deux personnes travaillant dans la BCD du premier degré à l'école Paul Verlaine, l'article 10 du règlement intérieur, qui indique que les personnels de documentation ont une obligation de service de 36 heures par semaine ne concerne que le second degré.

Les deux personnels de droit local affectés à la BCD du premier degré de l'école Paul Verlaine ont été embauchés comme secrétaires de documentation et non comme professeurs-documentalistes.

A ce titre, elles relèvent bien des obligations de service des agents administratifs, c'est-à-dire 39 heures hebdomadaires, en application du règlement intérieur et tel que précisé dans le contrat et la fiche de poste des intéressé(e)s.

Mme DIAKHATE estime que les personnes chargées de la bibliothèque au primaire qui se trouvent face aux élèves et mènent des projets pédagogiques avec eux doivent être apparentées à des documentalistes.

M. ALMOSNINO n'a pas d'éléments à ajouter par rapport à la réponse écrite. Il rappelle que ces personnes ont été embauchées sur des contrats de secrétaires de documentation.

*3. Questions relatives au droit syndical*

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Question n° 3.1 :** Dialogue social :

- Pourquoi refuser de donner des ordres de mission avec prise en charge des frais liés aux représentants des personnels qui assistent aux groupes de travail ou à l'assemblée générale de dialogue social ?
- Pourquoi est-il au point mort ? L'agence a-t-elle donné des consignes particulières ?
- Quelles réponses l'agence a-t-elle données sur les propositions émanant de l'AG-dialogue social au Maroc qui date de presque une année ?

**Réponse :**

Au cours de cette année scolaire, trois groupes de travail différents ont été constitués et se sont réunis à plusieurs reprises.

Les ordres de mission relatifs aux déplacements pour les groupes de travail ainsi que les frais de mission liés entrent dans le cadre de la circulaire « voyages et missions » et seront donc pris en charge par la déconcentration des voyages.



L'assemblée générale de dialogue social prévue le 2 juillet peut mettre à son ordre du jour la question de la prise en charge des déplacements dans le cadre des groupes de travail. Le relevé de conclusions de l'assemblée générale du dialogue social du 22 juin 2017 montre que nombre de décisions ont été arrêtées et suivies d'effet. Il appartient à la prochaine assemblée générale de revenir éventuellement sur les propositions qui seraient restées en suspens.

M. LAAROUSSI constate une contradiction dans la réponse. Il est indiqué dans l'avant-dernier paragraphe que les ordres de mission relatifs aux déplacements sont pris en charge mais dans le paragraphe suivant, il est écrit que ce sujet doit être mis à l'ordre du jour de l'assemblée générale de dialogue social.

M. SIGNOLES indique que les déplacements sont bien pris en charge mais l'idée est d'en discuter lors de l'assemblée générale en début d'année pour que tout le monde en prenne bien conscience.

M. ALMOSNINO estime que le deuxième paragraphe de la réponse est explicite. Il faut être en conformité avec la circulaire sur les voyages et missions et aborder le sujet en assemblée générale pour que la prise en charge soit automatique pour chaque AG ou CCPLA.

**Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Question n° 3.2** : Fonctionnement au collège Claude Monet-Mohammedia et sur le pôle de Casablanca, pourquoi le représentant syndical est mis en cause constamment et sous pression ?

**Réponse** :

Le collège Claude Monnet de Mohammedia doit retrouver une sérénité qui sied au bon fonctionnement de l'établissement.

L'Agence tient à ce que le climat de l'établissement continue à s'apaiser et invite chaque partie à contribuer à cet apaisement.

La sérénité d'un établissement scolaire nécessite une communication de proximité qui permet de désamorcer les situations potentiellement conflictuelles, les rencontres régulières sont ainsi à privilégier (plutôt que les échanges de courriels incluant diverses personnes en copie).

M. LAAROUSSI apprécie de lire dans la réponse qu'il est inutile que le principal mette systématiquement en copie le proviseur du lycée Lyautey et le SCAC. Le dialogue doit avoir lieu.

M. ALMOSNINO indique que la fin de la réponse témoigne bien du souhait de revenir à une situation apaisée.

Mme DELPORTE estime que lorsqu'une question lui est posée, le chef d'établissement doit apporter une réponse.

M. ALMOSNINO confirme qu'il évoque une communication de proximité de la part de toutes les parties.

#### 4. Questions relatives aux établissements du réseau

##### **Emetteur de la question** : SNES-FSU

Sujet n° 4.1.a) : La charte des EAF de l'académie de Bordeaux préconise une réunion de début de session des oraux qui n'a jamais lieu dans les centres d'examens. L'agence peut-elle remédier à cela en demandant sa mise réglementaire en place et par conséquent que les examinateurs puissent être sur place la veille ?

##### **Réponse** :

Il existe bien une charte dans l'académie de Bordeaux qui préconise une réunion avant les oraux de français des épreuves anticipées. Il s'agit toutefois d'une préconisation et non d'une obligation.

La charte préconise que celle-ci se tienne le premier jour avant que ne débutent les interrogations. Cette réunion peut prendre différentes formes. Il s'agit avant tout d'un échange non formalisé qui peut se faire par visioconférence et ne nécessite pas forcément de venir un jour plus tôt. Il est simplement nécessaire que les enseignants disposent des descriptifs de lecture.

Il n'y a pas d'harmonisation nationale sur les pratiques à ce sujet. Chaque académie de rattachement détermine les préconisations qu'elle souhaite car ce sont les académies qui ont en charge les examens et leur mise en œuvre. Elles veillent à leur bon fonctionnement et au principe d'égalité de traitement entre les candidats et se dotent d'outils pour ce faire.

M. LAAROUSSI indique que les collègues qui font passer les oraux sont attendus très tôt dans les établissements. L'idée est qu'ils arrivent la nuit qui précède et qu'ils dorment sur place.

##### **Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Sujet n° 4.1.b)** : Harmonisation des pratiques pour les oraux de DNB, quelles consignes d'organisation sont données aux établissements ?

##### **Réponse** :

Les consignes relatives aux évaluations de l'épreuve orale de soutenance d'un projet sont rappelées par la DGESCO dans sa note de cadrage annuelle (note du 18 janvier 2018 pour la session 2018).

Celle-ci, adressée entre autres aux recteurs d'académie et aux chefs d'établissement, indique dans le paragraphe 2.2.2. (pages 2 et 3) pour l'évaluation de l'épreuve orale :

*« - pour rappel, la note de service 2017-172 du 22 décembre 2017 présente dans son annexe ("2 – Epreuve orale pour les candidats scolaires : soutenance") une grille de critères d'évaluation (point 2.6.2.) : cette grille n'est qu'indicative.*

*En revanche, il est impératif de considérer que sont évaluées la maîtrise de l'expression orale en langue française pour 50 points et la maîtrise du sujet présenté pour 50 points ; ce sont donc le contenu de la soutenance et la forme des propos tenus par le candidat qu'il convient d'apprécier, en aucun cas quelque dossier ou dossier support – écrit ou numérique – sur lesquels le candidat s'appuierait ; il appartient donc aux établissements d'établir, dans le respect des principes*

*énoncés par la note de service n° 2017-172 citée, une grille d'évaluation élaborée par le conseil pédagogique et présentée en conseil d'administration comme les autres dispositions de passation. »*

En l'absence de conseil d'administration, la grille d'évaluation est présentée en conseil d'établissement.

Mme DELPORTE signale que la DGESCO n'a pas forcément toujours raison. L'AEFE aussi peut instruire une question. Les oraux du DNB sont fixés, un texte précise qu'il s'agit bien d'oraux. Il existe un tableau des épreuves et les épreuves orales du DNB entrent dans la première catégorie.

M. ROUSSEAU indique que la DGESCO sera à nouveau saisie.

**Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Sujet n° 4.1. c)** : Quelle rémunération pour les oraux du DNB ?

**Réponse** :

L'AEFE a rédigé et transmis le 15 juin dernier, aux chefs d'établissement via les postes diplomatiques un courriel formel portant sur les indemnités de jury d'examen (et ce dans la continuité de la note de service n° 828 du 12 mars 2018).

Dans ce document il est rappelé que l'épreuve orale de soutenance de projet « *rentre dans le cadre des obligations de service* » [...] celles-ci n'ouvrant « *aucun droit à indemnité* ». « *Le ministère de l'Éducation nationale les assimile à des évaluations au sens du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 "relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré" et fait une interprétation stricte de l'arrêté du 13 avril 2012 fixant la rémunération des intervenants rappelé ci-dessus* ».

Il est à noter que « *ces dispositions ne concernent toutefois pas l'évaluation des candidats libres dans le réseau. Ces derniers n'étant pas scolarisés dans des établissements d'enseignement, l'évaluation des épreuves [...] doit donner lieu à rémunération des enseignants* ».

**Emetteur de la question** : SNES

**Question n° 4.2** : Parcoursup à l'étranger : le SNES demande un premier bilan de Parcoursup dans le réseau. Nous souhaitons également avoir un point lié aux retards pris par les (absences de) réponses, et savoir dans quelles mesures cela ne pose pas de problème pour les obtentions de visas des élèves souhaitant étudier en France ou en dehors du pays de scolarisation ?

**Réponse** :

La procédure Parcoursup émet des propositions d'admission au candidat fur et à mesure de la phase de réception et d'acceptation du 22 mai au 5 septembre 2018. Au 22 mai 2018, 8 176 candidats ont reçu au moins une proposition, soit un taux de proposition de 76,7 %.

Les propositions parviennent aux candidats au fur et à mesure de la procédure et le taux de proposition augmente ainsi régulièrement : au 18 juin 2018, ce taux est de près de 91,6 % (il était de 97 % pour APB à la fin de la procédure l'an dernier).

**Emetteur de la question** : SNES FSU

**Sujet n° 4.3** : Malaisie - Kuala Lumpur : Quelle réponse apportez-vous à la détresse des collègues concernant le « management » du chef d'établissement ?

**Réponse** :

Dans le courant du dernier trimestre de l'année 2017, le nouveau chef d'établissement a mis en place des instances de dialogue social qui n'existaient pas à son arrivée (commission ressources humaines, commission dialogue social, CHSCT...).

Il rencontre régulièrement les représentants syndicaux et les représentants du personnel et se propose de les revoir avant la fin de l'année scolaire au cours d'une réunion qui sera programmée à cet effet, pour évoquer l'ensemble des sujets relatifs au « management » de l'établissement.

Ces rencontres régulières, cette réunion de fin d'année et les instances mises en place constituent autant d'espaces pour un échange franc et ouvert auquel le chef d'établissement se dit prêt à contribuer.

M. SOLDAT juge la réponse en deçà de la détresse remontée du terrain. La plus grande attention doit être portée à cet établissement. Beaucoup de problèmes de gestion sont relevés.

Mme DELPORTE pense que la question sera bientôt abordée en CHSCT, compte tenu de la détresse sur place.

**Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Sujet n° 4.4** : Turquie-Ankara : Quelles sont les suites données à la mission menée par le secteur Europe et le service pédagogique ?

**Réponse** :

La mission dont il est question n'a pas eu lieu. Elle a dû être annulée pour cause de conflit d'agenda : les résultats du baccalauréat et le ramadan.

En conséquence, la direction sera reçue à l'Agence en juillet en marge du séminaire des EGD. Par ailleurs, une mission sera organisée en principe dans le courant du premier trimestre de l'année scolaire prochaine.

Mme DELPORTE propose d'inscrire à nouveau cette question au CT de novembre 2018.

M. BOUCHARD note la demande.

**Emetteur de la question** : SNES-FSU

**Question n° 4.5** : Serbie – Belgrade : quelle réponse apporte l'AEFE aux courriels de la FSU concernant les multiples dysfonctionnements dans l'établissement ?

**Réponse :**

Les dysfonctionnements sont la conséquence de plusieurs malentendus entre le proviseur et les représentants syndicaux.

Certains ont pu être réglés lors de discussions entre l'équipe de direction, les personnels et leurs représentants. Certains sujets sont encore à régler et l'Agence est attentive à la résolution de ces différents points de désaccord.

Le secteur est en relation avec le chef d'établissement et avec les organisations syndicales pour les aider à trouver des modalités qui respectent les prérogatives de chacun. A cet égard, une réunion est prévue en juillet.

Mme DELPORTE considère que la situation sur place est sous-estimée. Il conviendra sans doute de rediscuter du sujet dans d'autres instances.

Mme BESSIS précise qu'elle rencontrera le chef d'établissement de Belgrade d'ici quelques jours.

**Emetteur de la question :** SNES FSU

**Question n° 4.6 :** Laos : situation du dialogue social dans l'établissement : que répond l'Agence au non-respect de certains engagements vis-à-vis des personnels (non-paiement de primes pour les recrutés locaux), et aux mesures de rétorsion prises sous couvert d'« évaluation annuelle » ?

**Réponse :**

Le comité de gestion remet en cause en cette fin d'année, le paiement cumulé de la « prime vacances » et de la « prime départ » pour les personnels qui quittent définitivement l'établissement. Un cabinet d'avocats a été sollicité par chacune des deux parties : il devrait se prononcer sur cette question prochainement à la lumière des termes de la convention collective.

Cette problématique relève du comité de gestion et non de la compétence du chef d'établissement.

M. SOLDAT attire l'attention sur le turn-over de l'établissement, qui devient inquiétant. Le comité de gestion ne respecte pas toujours le droit, y compris le droit local. Le chef d'établissement a alors un rôle à jouer, il doit intervenir. Il n'a cependant apporté aucun soutien.

M. BOUCHARD prend note de ces remarques.

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Question n° 4.7 :** Maroc – Marrakech : recrutement d'un surveillant. Pouvez-vous nous assurer que les règles de l'AEFE sont maintenant intégralement respectées, notamment celles concernant le recrutement des personnels de droit local ?

**Réponse :**

Les CCPLA étudient les procédures de recrutement, les membres échangent sur la qualité des dossiers avant d'arrêter un classement, soit en commun accord, soit en utilisant un vote en cas de désaccord.

Au regard du caractère consultatif de cette commission, le recrutement appartient, *in fine*, à l'employeur.

M. LAAROUSSI espère que le problème de ce recrutement à Marrakech sera réglé rapidement. Malheureusement, le chef d'établissement est totalement autonome et ne tient pas compte des directives de l'Agence.

Mme DELPORTE rappelle que des interventions ont eu lieu, de la part du secteur géographique et du DRH. Elles n'ont visiblement pas été suivies d'effets. Le surveillant recruté avait auparavant été licencié alors qu'il n'aurait pas dû l'être. L'Inspection du travail a été saisie mais le chef d'établissement ne se rend pas aux convocations. L'établissement risque de subir des conséquences financières et en termes d'image.

M. ALMOSNINO propose d'attendre le résultat du recrutement de la CCPL qui s'est tenue le matin.

M. LAAROUSSI répond qu'aucun recrutement n'a eu lieu.

M. SOLDAT juge grave qu'un représentant de la France ne se présente pas aux convocations d'une instance. Une telle attitude est scandaleuse.

M. ALMOSNINO aimerait que les dates de convocation lui soient transmises.

M. SOLDAT les enverra.

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Sujet n° 4.8 :** Argentine – Buenos Aires : Pouvez- vous nous assurer que les règles de l'AEFE sont maintenant intégralement respectées, notamment celles concernant le recrutement des personnels de droit local ?

**Réponse :**

Si cette question fait référence au recrutement de la directrice des études secondaires argentines au lycée Jean Mermoz, il est vrai que ce type de personnel d'encadrement de droit local est recruté selon une procédure *ad hoc* : publication du profil du poste, recueil des candidatures, examens des profils, sélection des candidats, entretiens, résultats des entretiens, communication des résultats. A ce titre les recommandations de l'AEFE sont suivies.

Dans tous les autres cas, à notre connaissance, les règles de recrutement des personnels de droit local au lycée Jean Mermoz de Buenos Aires posées par l'AEFE sont respectées.

Néanmoins, ce point pourra être abordé lors de la prochaine CCPL de l'établissement le 26 juin 2018.

M. SOLDAT lit que « *les recommandations de l'AEFE sont suivies* », ce qui n'est absolument pas vrai. Il est question d'un EGD, il ne s'agit donc pas de recommandations. Le recrutement a eu lieu hors CCPL. Les règles ne sont pas respectées.

M. LESAULNIER précise que la première partie de la réponse concerne les conditions dans lesquelles les circulaires de l'Agence sont mises en œuvre en matière de recrutement de personnels de droit local en général.

Dans le cadre des accords franco-argentins, il est obligatoire de recruter un proviseur adjoint argentin. Il a toujours été convenu que le recrutement sur ce poste spécifique suivait la même procédure que les autres postes, hormis le passage en CCPL.

M. PUJOL précise que les directeurs des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés argentins sont présentés devant l'organisme des écoles privées en Argentine.

M. SOLDAT fait remarquer qu'il existe des cas similaires traités en CCPL puis présentés devant les autorités locales. Cette situation n'est pas unique.

M. BOUCHARD prend note du sujet pour voir quelles évolutions pourront être apportées.

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Question n° 4.9 :** Mali – Bamako : le SNES demande un point sur la situation de l'établissement et son avenir. Cette question est en lien avec un récent jugement où l'établissement s'est fait très lourdement sanctionner dans une affaire concernant le non-respect du droit du travail des personnels en recrutement local.

**Réponse :**

Trois des quatre surveillants mis en retraite au 31 décembre 2017 ont attaqué cette décision en justice en janvier 2018.

La première audience leur a donné raison et l'APEEL a aussitôt fait appel de cette décision.

L'appel n'a pas encore été examiné à ce jour.

Cette décision provisoire n'hypothèque en rien l'avenir de l'établissement.

M. SOLDAT espère effectivement que l'avenir de l'établissement ne se trouve pas hypothéqué. Les plaignants considèrent que la loi locale n'a pas été respectée. Le tribunal leur a donné raison. Les sommes en jeu sont importantes pour l'établissement. Il est à signaler que localement, les élus ont fait l'objet de pressions pour que le sujet ne soit pas abordé en CT.

**Origine de la question :** SNES FSU

**Sujet n° 4.10 :** Emirats Arabes Unis – Massignon : que répond l'AEFE à notre courriel sur de gros dysfonctionnements de CCPL sans réponse sauf erreur ?



**Réponse :**

Un courrier reprenant l'ensemble des points de dysfonctionnement évoqués par le SNES-FSU a été adressé au chef d'établissement afin de rappeler les règles concernant la mise en œuvre de la CCPL et la nécessité de bien respecter la place des représentants des personnels dans ce cadre.

Suite à un courriel en date du 4 juin, la DRH sollicitera l'établissement pour le compte-rendu de la CCPL qui s'est tenue le 20 juin 2018.

M. SOLDAT précise qu'une « fausse » CCPL s'était tenue en amont de la « vraie ». A son issue, de vrais recrutements ont eu lieu. Il conviendra de revenir sur cette situation, qui n'est pas réglée.

**Emetteur de la question :** SNUipp-FSU

**Sujet n° 4.11 :** Le conseil des maîtres est une instance de concertation et de décision où les enseignants délibèrent sur toutes les questions touchant à la vie, à l'organisation, au fonctionnement de l'école, d'un point de vue pédagogique et matériel. Les enseignants de l'Établissement régional de la Marsa (ERLM) ont voté en conseil des maîtres une organisation des APC élaborée sur des critères pédagogiques respectant l'accessibilité aux familles, la pause d'1h30 méridienne et assurant la pluralité des propositions pédagogiques en fonction des élèves. Cette décision est remise en cause par l'IEN en poste en Tunisie. Alors que les textes de cadrage des APC prévoient cette organisation comme tout à fait possible, est-ce que la seule décision d'un IEN peut remettre en cause la décision prise au sein de l'instance du conseil des maîtres ?

**Réponse :**

L'IEN en poste à Tunis a transmis le 20 avril dernier un courrier à tous les directeurs de la zone précisant le cadrage des APC et les priorités de la zone.

Dans la zone, seule l'école Verlaine de l'ERLM souhaite organiser les APC le vendredi après-midi, ce qui, du point de vue de l'IEN, n'est pas pertinent, notamment pour les élèves de maternelle et les plus jeunes élèves de l'élémentaire.

Il s'agit en outre de préciser qu'il ne s'agit pas d'une décision du conseil des maîtres mais bien d'une proposition dans ce cadre des APC comme le précise la circulaire 2013-017 : « Le conseil des maîtres propose l'organisation générale de ces activités pédagogiques complémentaires, qui est arrêtée annuellement par l'IEN, dans le cadre général du tableau organisant le service des enseignants du premier degré adressé par les directeurs d'école aux IEN ». A ce titre, l'organisation est arrêtée par l'IEN et non par une « décision » du conseil des maîtres.

M. BREZOT regrette que l'IEN n'explique pas davantage sa décision auprès des collègues.

**Origine de la question :** SNUipp-FSU

**Sujet n° 4.12 :** Au Lycée français de Madrid, des remplacements d'ASEM ne sont plus assurés, ce qui désorganise les classes concernées et l'école maternelle en général. De plus, une professeure d'espagnol de maternelle en congé maladie pendant plusieurs semaines n'est pas remplacée et les autres professeurs doivent combler son service (aux dépens de leurs classes). Il n'y a pourtant pas de problème de recrutement. Outre les modalités de décision (aucune concertation), la direction de l'établissement peut-elle imposer des services de remplacement à

des enseignants sur leurs propres temps de service ? Peut-elle choisir de ne plus assurer les heures d'enseignements prévues pour les élèves ? L'excellence de l'enseignement prônée par l'Agence concerne-t-elle toujours la maternelle ?

**Réponse :**

Les ASEM sont remplacées immédiatement en cas d'absence concomitante de plusieurs d'entre elles ou, si l'une seule d'entre elles est absente, à partir du troisième jour d'absence (à partir du deuxième jour pour ce mois de juin compte tenu des activités nombreuses de fin d'année et de la fatigue des enseignants). Le nombre des ASEM est de 14 à temps complet pour 21 classes.

Les professeurs d'espagnol sont systématiquement remplacés. En juin, suite à un congé maladie en maternelle, un remplacement a été effectué par des enseignants d'espagnol du LFM, en supprimant les heures destinées aux nouveaux arrivants en primaire, et en donnant des heures supplémentaires aux professeurs d'espagnol volontaires. Cela a permis de remplacer 3 heures sur les 4 destinées aux élèves de maternelle.

M. RIBARD lit que les enseignants s'arrêtent parce qu'ils sont fatigués. Cette réponse mérite une autre formulation.

Par ailleurs, dans la mesure où les remplacements au lycée français de Madrid ne posent pas de difficulté, il est dommage d'attendre trois jours pour remplacer les ASEM.

Un autre sujet est l'inquiétude concernant le statut de la maternelle dans ce lycée. Les dispositifs de français langue de scolarisation ou d'espagnol ne sont pas remplacés ou même supprimés. La question est de savoir si la direction de l'établissement peut imposer des services de remplacement à des enseignants sur leur propre temps de service et si elle peut choisir de ne plus assurer les heures d'enseignement prévues pour les élèves.

Mme BESSIS reconnaît que la formule aurait pu être plus précise.

Concernant les professeurs d'espagnol, ils ont remplacé trois heures sur quatre. Ce dispositif a concerné uniquement la fin de l'année. Si le remplacement avait dû être plus long, une solution plus durable aurait été mise en place. Le sérieux accordé à l'école maternelle ne se trouve pas remis en cause.

M. BREZOT souligne qu'il est question de plusieurs semaines d'absences. La cause vient sans doute du fait que des économies budgétaires sont réalisées sur les remplacements, ce qui touche les enseignements et les élèves.

L'ordre du jour étant épuisé, M. BOUCHARD remercie tous les participants et lève la séance.

*La séance est levée à 18 heures 35.*