

Comité Technique de l'AEFE du 02 juillet 2018

Ouverture de la séance par M. Bouchard, Directeur de l'AEFE.

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation

Page 2

Ordre du jour

Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 6 février 2018 AVIS	3
Point n°2 : Approbation du compte-rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 avril 2018 AVIS	3
Point n°3 : Approbation du compte-rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 7 juin 2018 AVIS	4
Point n°4 : Suivi de CT : cartographie des EEMCP2 INFORMATION	4
Point n°5 : Carte des emplois - 4 ^{ème} phase 2018-2019 (pour avis)	4
Point n°6 : Carte des emplois – 1 ^{ère} phase 2019-2020 (pour avis).....	7
Point n°7 : Circulaire relative aux élections professionnelles 2018 Avis.....	10
Point n°8 : Instruction générale relative au recrutement des personnels résidents Avis.....	10
Point n°9 : Note relative à l'ISOE AVIS	10
Point n°10 : Lettre de mission des EEMCP2 « interzone » AVIS.....	11
Point n°11 Circulaire relative aux procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence AVIS	11
Point n°12 : Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger AVIS	12
Point n°13 : Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements français à l'étranger AVIS	12
Point n°14 : Circulaire relative aux concessions et conventions d'occupation précaire des logements de fonction situés sur les sites des EGD AVIS	13
Point n°15 : Bilan social 2017 INFORMATION	13
Point n°16 : Zurich : point sur la situation et l'avenir de l'établissement Information	13
Point n°17 Questions diverses	14
Point n°18 : GLOSSAIRE des abréviations.....	29

La séance est ouverte à : 09h45

M. le Directeur fait une présentation des membres du C.T. titulaires qui ont droit de vote, puis des suppléants et experts qui participent aux débats mais ne votent pas pour cette séance. Le quorum est atteint...

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation

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

Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 6 février 2018 AVIS

Avis du CT concernant le compte-rendu : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Je consulte le CR : <http://www.se-unsa.com/bvaiy>

Point n°2 : Approbation du compte-rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 avril 2018 AVIS

Déclaration de l'Unsa-Éducation sur ce sujet :

"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-Éducation 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"

Je consulte le CR : <http://www.se-unsa.com/vmrrt>

Avis du CT concernant le compte-rendu : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°3 : Approbation du compte-rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 7 juin 2018 AVIS

Je consulte le CR : <http://www.se-unsa.com/miwut>

Avis du CT concernant le PV : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°4 : Suivi de CT : cartographie des EEMCP2 INFORMATION

Je consulte la cartographie : <http://www.se-unsa.com/ilguw>

L'Unsa-Éducation remercie le travail accompli par les services de l'AEFE. Cependant, afin d'avoir une meilleure visibilité sur les zones et par matière, nous aurions souhaité une autre forme de présentation des documents. L'AEFE s'est engagée à les transmettre rapidement après échange avec chaque secteur qui fera une cartographie précise avec localisation des différents supports par matière.

Avis du CT concernant le PV : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°5 : Carte des emplois - 4^{ème} phase 2018-2019 (pour avis)

RE1 : poste résident primaire
EE1 : poste expatrié primaire
RE2 : poste résident secondaire
EE2 : poste expatrié secondaire
CP : conseiller pédagogique
EMFE : Enseignant Maître Formateur en établissement
RA : poste résident administratif

Le secrétaire général fait une présentation générale de cette carte des emplois avec un solde nul mais nous explique qu'en Europe une mesure technique concernant Madrid implique un transfert fermetures/ouvertures de l'annexe vers le LFM.

L'Unsa Education intervient sur la problématique de l'élargissement des zones d'intervention des EEMCP2 qui, pour une grosse partie d'entre-eux, passe de pays à zone. Le problème est double :

- il remet en question le niveau de compétences exigé par l'AEFE lors des recrutements ;
- il ne prend pas en compte les difficultés locales en cas de déplacement hors de l'établissement d'exercice.

Secteur Afrique

<http://www.se-unsas.com/yfdsx>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	1	1
résidents	2	1	-1
Total	2	2	0

Secteur Amériques

<http://www.se-unsas.com/ichqv>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	2	1	-1
résidents	0	0	0
Total	2	1	-1

Secteur Maghreb - Océan indien

<http://www.se-unsas.com/xmayt>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	2	1	-1
résidents	0	3	3
Total	2	4	2

Secteur Asie / Moyen Orient Bilan

<http://www.se-unsas.com/uzyrx>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	2	3	1
résidents	1	1	0
Total	3	4	1

Nous nous étonnons de la création de poste de proviseur sur un poste fléché MLF, au Liban. Cette ouverture fait suite à une demande de l'Ambassade qui s'inquiète sur le devenir de l'établissement, demande pour des raisons politiques, difficilement entendable dans le contexte actuel de suppressions de postes, et qui nécessite de passer l'établissement de Habbouche Nabatiyeh comme conventionné AEFÉ

Secteur Europe :

<http://www.se-unsas.com/tbscd>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	13	13	0
Total	13	13	0

Pour information, sur Londres, une résidentialisation sur le 2nd degré, correspondant à un rompu de temps partiel, a pu être formalisée

Bilan total Monde

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
3	3	14	2	2	4	16	2

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	6	6	0
résidents	16	18	2
Total	22	24	2

Avis carte des emplois 2018/2019, 4^{ème} phase : avis réputé négatif.
Conclusion : 5 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

Annexe : Emplois avec une différence de profil entre les versions de CT : CT4 et CT3 : <http://www.se-unsas.com/ckmoj>

Point n°6 : Carte des emplois – 1^{ère} phase 2019-2020 (pour avis)

RE1 :	poste résident primaire
EE1 :	poste expatrié primaire
RE2 :	poste résident secondaire
EE2 :	poste expatrié secondaire
CP :	conseiller pédagogique
EMFE :	Enseignant Maître Formateur en établissement
RA :	poste résident administratif

Pas de changement dans ce qui a été annoncé. L'AEFE, par l'intermédiaire de son directeur nous indique suivre le calendrier sur 3 ans qui découle de la réduction budgétaire d'un peu plus de 30 millions d'Euro, imposée par le gouvernement. Pour cette carte sont prévues **65** suppressions d'expatriés et **68** suppressions de résidents. Pour les compensations éventuelles en postes de résident cela se fera marginalement aux CT de novembre et février (**-100** devront être atteints en novembre)

Pour l'instant, toutes les suppressions ont été faites sur des supports vacants (départs à la retraite, retours anticipés, refus de détachement, retours tardifs...)

Ont-été impactés en priorité les établissements avec un taux d'encadrement que l'AEFE juge suffisant, ce que nous contestons car ce taux est calculé sur la base de tous les titulaires (TNR compris) et non sur le nombre réel de détachés. Le Directeur réaffirme sa volonté d'anticipation pour que dès 2020 le périmètre soit stabilisé.

Secteur Afrique

<http://www.se-unesa.com/hrfoy>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	24	2	-22
résidents	11	1	-10
Total	35	3	-32

Secteur Amériques

<http://www.se-unesa.com/nqtws>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	14	3	-11
résidents	2	0	-2
Total	16	3	-13

Sur Haïti, le secteur nous confirme qu'il n'y a pas de difficultés pour recruter, que les 5 supports expatriés supprimés seront donc transformés en résidents lors du prochain CT.

Secteur Maghreb - Océan indien

<http://www.se-unsas.com/ucyeu>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	11	1	-10
résidents	19	0	-19
Total	30	1	-29

Sur Casablanca, nous avons été informés par nos correspondants sur place que le CE se tenait en même temps que le CT de ce jour et aux mêmes heures. Cette situation n'étant pas acceptable, les représentants des personnels ont boycotté le CE.

Sur ce secteur, le poste de CP arabe en Algérie sera finalement maintenu mais il faudra alors chercher une fermeture ailleurs (sur le plan comptable et le rendu des supports expatriés envisagés)

Secteur Asie / Moyen Orient Bilan

<http://www.se-unsas.com/quoth>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	19	5	-14
résidents	13	2	-11
Total	32	7	-25

Sur Pékin, demande de réintégration taux d'encadrement 1^{er} degré 77% de titulaires, 71% par les résidents

Sur Manille, suppression du support d'EEMCP2, dans la logique de constituer le pôle de formation continue à Singapour.

Au Vanuatu, le secteur nous confirme que le support expatrié supprimé sera transformé en résident lors du prochain CT

Secteur Europe :

<http://www.se-unsa.com/egwoq>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	9	0	-9
résidents	27	0	-27
Total	36	0	-35

La suppression des postes EEMCP2 ne permet plus une couverture de toutes les matières sur toutes les zones (Mathématiques, plus que deux EEMCP2 à Bruxelles et à Belgrade, Philosophie, 1 seul EEMCP2 à Milan). L'AEFE propose en contrepartie la création d'EEMCP2 interzones (voir point 10) et une augmentation des collaborations avec les académies partenaires (Toulouse pour l'Espagne) qui pourraient prendre en charge la formation.

Sur Hambourg un projet franco-allemand est en attente, des créations pourraient être envisagées dans les années futures si ce projet voit le jour.

Autre information de la part des ressources humaines, 38 postes (1^{er} et second degré) seront gelés car sans réponse sur les détachements, sur les postes pourvus dans la phase « normale » de recrutement. Aujourd'hui, 9 collègues n'ont pas obtenu leur renouvellement de détachement.

Bilan total Monde

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
3	74	47	25	1	10	1	2

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	76	11	-65
résidents	71	3	-68
Total	147	14	-133

Avis carte des emplois 2018/2019, 3^{ème} phase : avis négatif.

Conclusion : 5 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

Annexe : Emplois avec une différence de profil entre les versions de CT : CT1 et CT0 : <http://www.se-unsa.com/ylahu>

Point n°7 : Circulaire relative aux élections professionnelles 2018 Avis

La présente circulaire fixe l'ensemble des modalités (calendrier et procédures) des élections professionnelles du 6 décembre 2018 en vue du renouvellement du comité technique (CT), des commissions consultatives paritaires centrales (CCPC) et des commissions consultatives paritaires locales (CCPL) de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger.

Une ultime réunion est prévue en septembre sur le sujet.

Je consulte le texte : <http://www.se-unsa.com/wygyj>

Avis du CT concernant la circulaire : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°8 : Instruction générale relative au recrutement des personnels résidents Avis

La présente instruction a pour objet de définir de manière transparente le processus de recrutement des personnels résidents au sein de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger, de la définition des postes à pourvoir à la prise de fonction des agents.

Elle abroge l'instruction générale de recrutement des résidents n°2301 du 18 novembre 2016 notamment sur les changements des priorités liés au problème d'obtention d'un détachement qui n'est plus possible pour les néo-titulaires.

Je consulte le document : <http://www.se-unsa.com/jtnwr>

Avis du CT concernant le document : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°9 : Note relative à l'ISOE AVIS

La présente note rappelle les modalités d'attribution et de versement de la part fixe et de la part variable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré.

Elle précise en outre les missions du professeur principal dans le cadre notamment de l'évolution de Parcoursup. Cette note abroge celle du 14 mai 2013.

Je consulte le document : <http://www.se-unsa.com/vbnsf>

Avis du CT concernant la note : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°10 : Lettre de mission des EEMCP2 « interzone » AVIS

Les représentants des personnels ne sont pas contre le principe. Cependant, le manque de lisibilité sur les définitions des missions, les cadrages... ne nous permet pas aujourd'hui d'avancer sur l'élaboration d'une lettre de mission : un groupe de travail sera constitué sur le sujet et le point est reporté sur un autre CT.

Point n°11 Circulaire relative aux procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence AVIS

Cette circulaire a pour objet de préciser les conditions et les modalités de prise en charge des frais de voyage et de changement de résidence des personnels de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger. La présente circulaire abroge la circulaire n°007909 du 08 mars 2007.

Il restait un problème sur la date anniversaire des enfants pour la prise en charge du voyage. Les « 20 ans révolus » ont été adoptés. Une question reste : à quelle date doit-on les prendre en compte? A la date du voyage à priori.

Je consulte la circulaire : <http://www.se-unsa.com/eouvk>

Avis du CT concernant la circulaire : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°12 : Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger AVIS

La note de cadrage intitulée « Note de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger » a pour objectif d'actualiser et de compléter la version du 5 juillet 2017.

Ce document présente les dispositifs de formation continue mis en place par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) pour la professionnalisation de ses personnels enseignants et éducatifs, personnels administratifs, de service et d'encadrement :

- les plans de formation continue des personnels ;
- les formations AEFE-DGESCO ;
- les formations en partenariat avec le Centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
- les formations coorganisées en partenariat avec des établissements de l'enseignement supérieur.

Il intègre, en outre :

- les modalités déconcentrées de gestion administrative et financière des dispositifs concernés tel que validé par la direction de l'Agence.
- un chapitre portant sur le « Compte personnel de formation ».

L'actualisation de cette note s'est effectuée dans le cadre d'un groupe de travail réunissant le service pédagogique, la direction des ressources humaines et les organisations syndicales représentées aux instances de l'Agence.

Je consulte la note : <http://www.se-unsa.com/eouvk>

Avis du CT concernant la note : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°13 : Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans les établissements français à l'étranger AVIS

L'objectif principal, est que dans une même zone il y ait un nombre minimum de semaines travaillées en commun.

Les représentants des personnels demandent à ce qu'une copie du courrier formel adressé aux chefs d'établissements leur soit aussi envoyée.

Je consulte la circulaire : <http://www.se-unsa.com/jduua>

Avis du CT concernant la circulaire : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°14 : Circulaire relative aux concessions et conventions d'occupation précaire des logements de fonction situés sur les sites des EGD AVIS

La dernière mouture de la circulaire reprend les remarques formulées par notre représentant Unsa-Éducation sur :

- la définition de la valeur locative réelle des locaux occupés (p.6)
- le passage en Conseil d'Établissement même à titre consultatif pour établir l'ordre d'attribution (p.6, point C).

Je consulte la circulaire : <http://www.se-unsa.com/roayr>

Avis du CT concernant la circulaire : avis réputé positif
5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°15 : Bilan social 2017 INFORMATION

Je consulte le bilan social : <http://www.se-unsa.com/guxlc>

Point n°16 : Zurich : point sur la situation et l'avenir de l'établissement Information

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 (vote reporté à une date ultérieure) 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 Zürich.

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 désaccords restants. Le vote est repoussé après la rentrée

Point n°17 Questions diverses

Récapitulatif questions diverses : <http://www.se-unsa.com/bqzyj>

- 1-Questions relatives à la gestion des personnels
- 2-Questions relatives au droit syndical et la représentation dans les instances
- 3-Problèmes financiers / matériels
- 4-Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie

I Questions relatives à la gestion des personnels

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 ».

Question 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 (1^{er} 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'apport 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).

II Questions relatives au droit syndical et la représentation dans les instances

Question 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.

Question 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 réglementaires 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 particulières.

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 déteu 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.

Question 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

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.

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.

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 abordées 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.

Question 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 informé 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 :

- Établissement conventionné : demande auprès du comité de gestion d'accorder une exonération des frais de 1ère inscription à ces agents
- Établissements 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)

Question n° 2.8 b) : Certains établissements refusent de différer l'encaissement des DPI dans l'attente de leur versement aux agents par l'AEFE. Quelle mesure 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.

Question 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Question 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 1^{er} 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.

Question 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.

Question n° 2.10 : Combien de postes de résidents au 1er 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.

Question 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.

Question 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 AEFÉ 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.

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 h 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.

III Problèmes financiers / matériels

Question n° 3.1 : Dialogue social :

- Pourquoi refuser de donner des ordres de mission avec prise en charges 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.

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).

IV Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie

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 visio-conférence 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.

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.

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 diplomatique 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* ».

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, 8176 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).

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.

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.

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.

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.

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.

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 argentine 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.

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.

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 CCP qui s'est tenue le 20 juin 2018.

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.

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 services ? 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-il 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.

Réponses « suivi de CT » du 8 février 2018

Sujet : situation de l'enseignement de la technologie à Alger.

Réponse : Le poste d'EEMCP2 a été proposé à la fermeture au lycée Alexandre Dumas d'Alger à échéance des 5 années.

Il reste un poste d'EEMCP2 zone au lycée Gustave Flaubert de Tunis qui a vocation à se déplacer sur l'ensemble de la zone.

Pour la zone :

Le lycée Alexandre Dumas d'Alger possède, par ailleurs, un poste de résident en technologie et un professeur recruté local à temps partiel qui pourra passer à plein temps.

Le lycée français du Caire possède deux postes de résidents en technologie.

Le lycée Gustave Flaubert de La Marsa, outre le poste d'EEMCP2 mentionné plus haut, dispose de deux postes de résidents.

Enfin, il existe trois postes de résidents en technologie au lycée Pierre Mendès France de Tunis.

Fin du CT, 18h45

SE-Unsa HED

Point n°18 : GLOSSAIRE des abréviations

AEFE : Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

AF : Avantage Familial

CA : Conseil d'Administration

CHS : Comité Hygiène et Sécurité

CT : Comité Technique de l'AEFE qui remplace le CTP (loi février 2011).

CTP : Comité Technique Paritaire de l'AEFE (remplacé par le CT)

DAF : Directeur des Affaires Financières

DAI : Droit annuel d'inscription

DPI : Droit de Première Inscription

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction Publique

DRH : Direction des Ressources Humaines

DB : Direction du budget

EGD : Établissement en Gestion Directe

EMFE : Enseignant Maître Formateur en Établissement.

FS : Frais de Scolarité

FAPEE : Fédération des Associations de Parents d'élèves des Établissements d'enseignement français à l'Étranger.

IE : Indemnité d'Expatriation

MENESR : Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

MAEEDI : Ministère des Affaires Étrangères du Développement International.

RDD : résident à recrutement différé

RE1 : poste résident primaire

EE1 : poste expatrié primaire

RE2 : poste résident secondaire

EE2 : poste expatrié secondaire

RA : poste résident administratif

SCAC : Service de Coopération et d'Action Culturelle

Dans le cadre de son agenda 21, le SE-Unsa vous invite à n'imprimer ce document que si nécessaire.



enseignants de l'Unsa - Hors de France

SE-Unsa HORS DE FRANCE - 209, Boulevard Saint Germain - 75007 PARIS
Tél. 01 44 39 23 17 / 01 44 39 23 18