

Comité Technique de l'AEFE du 21 novembre 2017

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

Ordre du jour

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation.....	2
Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 20 juin 2017 AVIS.....	2
Point n°2 : Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 16 juin 2017 AVIS	2
Point n°3 : Approbation du procès-verbal des avis de la commission interne des personnels des services centraux du 15 novembre 2017 AVIS	2
Point n°4 : Élargissement du comité technique : projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 11 septembre 2014 relatif à la création du comité technique d'établissement public de l'AEFE AVIS ..	3
Point n°5 : Suivi de CT :	4
a. Actualisation de la circulaire Burkard (SNUipp-FSU)	4
b. Modification du décret n° 2002-22 (SNUipp-FSU).....	5
c. ISOE pour les CPE (UNSA-Education).....	5
Point n°6 : Carte des emplois - 5ème phase 2017-2018 (pour avis).....	6
Point n°7 : Carte des emplois - 2ème phase 2018-2019	8
Point n°8 : Questions diverses	12
Point n°9 : GLOSSAIRE des abréviations.....	28

La séance est ouverte à : 09h30

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.

Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation

Je clique : <https://cloud.se-uns.org/index.php/s/IYOoI0Vun2ukWJW>

Point n°1 : Approbation du compte rendu de la séance du 20 juin 2017 AVIS

Après quelques modifications de phrasés le compte rendu est approuvé

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

Je consulte le CR : <https://cloud.se-uns.org/index.php/s/HStvDYhjlCbmGqX>

Point n°2 : Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 16 juin 2017 AVIS

Le compte rendu est approuvé

Je consulte le CR : <https://cloud.se-uns.org/index.php/s/DagnCTHhtmEBNF8>

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

Point n°3 : Approbation du procès-verbal des avis de la commission interne des personnels des services centraux du 15 novembre 2017 AVIS

Nous acceptons de ne travailler que sur des avis mais il est nécessaire d'anticiper les commissions internes afin de pouvoir présenter de vrais comptes-rendus. Les personnels de l'agence souhaitent avoir une information transparente et régulière sur les décisions qui ont été prises.

Quelques problèmes émergent autour de CDI de la centrale.

Il est aussi demandé à l'Agence quel est l'élément juridique qui lui permet de geler les salaires des personnels en poste en centrale. S'il n'y a pas d'obligation justifiée, il sera alors demandé de surseoir à cette mesure.

L'UNSA Education lit une déclaration au sujet du travail qui a été fait lors de ces commissions internes.

Je consulte la déclaration :

<https://cloud.se-uns.org/index.php/s/X5qlSkpSGjk14hH>

PV :

Carte des emplois des personnels du siège : 5 votes favorables.

Création d'un poste d'apprenti service communication et événements de l'AEFE, 4 votes favorables

Enfin, les représentants du personnel se demandent pourquoi la tutelle se positionne contre l'application du télétravail à l'Agence. Des personnels sont en attente, le travail est abouti et ce blocage va à l'encontre des attentes et des possibilités

Avis du CT concernant le RI : avis réputé positif

5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°4 : Élargissement du comité technique : projet d'arrêté modificatif de l'arrêté du 11 septembre 2014 relatif à la création du comité technique d'établissement public de l'AEFE AVIS

Note d'élargissement : <https://cloud.se-uns.org/index.php/s/COdx89WNG68zrn>

Arrêté modificatif arrêté 2014 extension CT :

<https://cloud.se-uns.org/index.php/s/9HaNdQsNi2ywb5a>

Pour le secrétaire général, ce point a fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales. Au regard de la taille de l'opérateur public, le périmètre est en deçà de ce qui se passe dans les autres OP bien moins représentés en nombre

Passage à 10 souhaité avec un projet d'arrêté

Pour les représentants des personnels se pose la question des périmètres et des compétences. La demande de la FSU est la même qu'en 2014 pour que les électeurs au CT soient aussi électeurs au CTM, du MEAE.

Sur le fond on ne peut que reconnaître que l'EPA est sous doté. On constate par exemple que le CHSCT a un périmètre élargi et on ne peut que s'en étonner. Cependant, un point n'apparaît jamais, c'est la question du CA dont le périmètre n'est pas modifiable. Il y aura un décalage entre le périmètre de représentation des

représentants entre le CA et le CT. La proposition des représentants FSU est de passer à 8 et non à 10.

L'UNSA est d'accord pour une augmentation du périmètre ce qui améliore la représentativité des personnels et le dialogue social à l'interne. Elle est d'accord aussi sur un élargissement du CT mais à minima à 8.

Elle souhaite en parallèle connaître le coût actuel des frais de remboursement des 5 postes en CT. Pour une vision plus globale il faudrait englober en termes de coût, les GT.

Le directeur de l'AEFE rappelle la légitimité de la modification du périmètre au regard du volume des personnels. La proposition d'élargir de 5 à 8 ne pose pas d'inconvénient et l'administration suggère la modification du projet d'arrêté pour un passage à 8 membres titulaires et 8 suppléants.

L'UNSA s'associe à la demande de la FSU d'un vote pour les personnels de l'opérateur AEFE au MEAE. La demande est faite pour que les électeurs du CT AEFE soient également électeurs du MAE car il s'agit du comité ministériel dont dépend AEFE. L'administration informe qu'elle doit auparavant s'assurer de la faisabilité. Le directeur souhaite aussi savoir si c'est le cas dans d'autres instances liées à d'autres opérateurs publics

Avis du CT concernant l'élargissement du Comité technique à 8 :

Avis réputé positif : 5 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

Point n°5 : Suivi de CT :

a. Actualisation de la circulaire Burkard (SNUipp-FSU)

En réponse à une question sur le rôle du Conseil des maîtres du SNUipp au CT du 20/06/2017 (QD n°4.12), il avait été annoncé : « La circulaire Burkard fera l'objet d'une actualisation lors de la mise en place d'un groupe de travail en présence des organisations syndicales élues, de la DRH, des représentants des secteurs géographiques et du Service pédagogique dès le début de l'année scolaire prochaine. ». Ce groupe de travail sera-t-il mis en place ?

Réponse :

L'Agence confirme, conformément à l'engagement pris en CT le 20 juin dernier que la circulaire AEFE du 9 mars 1998 relative au rôle pédagogique des directeurs d'école sera examinée dans le cadre d'un groupe de travail, qui sera planifié à partir du second semestre 2018.

b. Modification du décret n° 2002-22 (SNUipp-FSU)

Modification du décret n° 2002-22 - L'AEFE s'était engagée à modifier le décret n°200222, sur deux points :

- l'article 15 pour permettre aux personnels, qu'ils soient résidents ou expatriés, de percevoir leurs indemnités statutaires durant les 90 premiers jours de leur congé de maladie,
- l'article 4 pour permettre aux personnels résidents de percevoir un avantage familial, lorsqu'il était jusqu'à présent exclu, déduction faite des avantages de même nature perçus par leur conjoint et sans que ceux-ci puissent y renoncer. Au CT du 20 juin, une proposition de modification du décret était présentée, donnant satisfaction (mise à part une réserve pour éviter la référence à la nationalité du conjoint dans l'article 4). Où en est cette proposition ? NB : Pour le SNUipp, la modification de l'article 15 ne semblait pas nécessaire pour que l'Agence cesse de percevoir les indemnités statutaires pendant un congé maladie.

Réponse :

Le projet de décret modificatif est en cours d'instruction auprès de la tutelle qui a été relancée à ce sujet. L'AEFE est toujours en attente d'une réponse. Il n'y a pas blocage mais des échanges qui n'ont pas encore abouti.

c. ISOE pour les CPE (UNSA-Education)

Jusqu'à ce jour les CPE n'ont toujours pas la prime mensuelle de suivi et d'orientation correspondante à l'ISOE des professeurs. Où en est-on de l'avancée de ce dossier ? Le Budget bloque toujours ? Peut-on espérer une réponse positive rapidement ?

Réponse :

Le projet d'arrêté étendant aux personnels de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger l'indemnité de fonctions particulières à certains professeurs des écoles et les indemnités de sujétions particulières en faveur des conseillers d'orientation – psychologues et des personnels exerçant des fonctions de documentation envoyé en juin 2016 est toujours en cours d'instruction auprès de la direction du budget, qui est relancée régulièrement.

La tutelle a validé (596 000 euros) et Bercy en a été destinataire. Cela n'est pas un dossier prioritaire pour le Budget.

L'UNSA Education rappelle avec force que ces indemnités sont dues depuis des années. et qu'elle est toujours surprise d'entendre dire que ce dossier n'est pas prioritaire. Quels arguments donne Bercy sur la non priorité de la mesure ?

Même si l'époque n'est pas la mieux choisie, les primes attachées à la nature des fonctions ne devraient pas être remises en cause. Le fond sur l'indemnité du fonctionnel quelque soit la fonction devrait être au cœur de ce débat.

Pour la DRH, même si il n'est pas prioritaire pour Bercy, ce dossier le reste pour l'AEFE. Ce sujet a été évoqué au CT dès 2011. La difficulté est que chaque fois

que l'on demande des indemnités, cela va impacter le budget des établissements sur les remontées résidents et c'est ce qui est reproché.

Même si cela semble compliqué, M. Bouchard réaffirme que le dialogue est toujours d'actualité.

Le SNES évoque une « Deberrisation » de l'enseignement français à l'étranger.

Les collègues sont attachés aux indemnités puisqu'elles sont liées à leur statut et leur fonction

Point n°6 : Carte des emplois - 5ème phase 2017-2018 (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

Secteur Amériques

<https://cloud.se-unsas.org/index.php/s/y0ts8Zm0BPX1KJC>

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

Secteur Europe :

<https://cloud.se-unsas.org/index.php/s/tauPmONmAt8MNgq>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	10	0	-10
Total	10	0	-10

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
0	0	7	4	0	0	0	0

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	0	0	0
résidents	11	0	-11
Total	11	0	-11

Fermeture de 11 postes pour revenir à l'équilibre dans la dotation du dernier triennal.

Calgary : poste non pourvu par démission d'un collègue de l'éducation nationale.

Sur l'Europe 10 postes gelés servent de variable d'ajustement. Bernard PUJOL fait état de 154 postes non pourvus à la rentrée 2017/2018 dont une centaine suite à des refus de détachement. Tous les postes non pourvus n'ont pas été concernés par des mesures de suppression. L'UNSA souhaite connaître le nombre de refus de détachements qui font suite à un retour de concours.

Sur Fribourg et Sarrebruck : comment va se faire le recrutement puisque l'exigence en Allemagne sur ce type d'établissement est de recruter des titulaires.

Quid des suppressions des postes du secondaire ? Les postes sont gelés et non pas liés à des refus de détachements, (poste d'histoire à Madrid, recrutement tardif et taux d'encadrement dans le secondaire de 19 élèves par résident) et SVT à Athènes (ces postes ont été gelés car des néo- titulaires étaient concernés).

Dans la foulée, M. Pujol, nous a informés qu'en accord avec DRH du MEN aucune proposition de demandes de détachement ne pourrait plus se faire après le 20 juillet

Avis carte des emplois 2016/2017, 3^{ème} phase : avis négatif.
Conclusion : 5 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

Point n°7 : Carte des emplois - 2ème phase 2018-2019

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 directeur rappelle les raisons qui ont présidées à ces mesures de suppressions de postes, mesures qui ne sont pas celles que l'Agence souhaite prendre dans une évolution pluriannuelle de stabilité globale et de rééquilibrage au sein du réseau. La régulation budgétaire sur le budget 2017 est de -33 millions d'Euro. La dotation budgétaire pour 2018 sera très légèrement supérieure à la dotation 2017. Plan financier pour 2018, prévoit la répartition de l'effort demandé entre les établissements afin de répartir le fardeau entre le plus d'acteurs possibles (tous les établissements du réseau).

Les règles qui ont présidées ces choix : seront certainement à revoir pour 2019. Sur les expatriés, jusqu'à présent, les supports étaient fermés à n+5, mais la contrainte porte aussi sur des agents à n+4. Un effort a été fait pour maintenir la représentation de chaque discipline par zone.

Sur les résidents : suppressions uniquement de postes vacants en privilégiant la situation individuelle des agents. Mais on arrive à la limite de cette pratique qui conduit clairement à supprimer des postes là où on peut, c'est-à-dire dans des zones où la capacité de trouver des collègues est plus compliquée, soit là où le taux d'encadrement n'est pas forcément le plus élevé (tout ceci dans la contrainte connue de la loi de finance actuelle).

Un amendement de +38 millions d'euros est proposé par le Sénat et pourrait permettre de revoir cette situation mais on ne peut présumer du retour au parlement et de l'impact que cela pourra avoir sur 2019/2020.

Si la situation reste tendue, et afin de pouvoir réaliser un vrai rééquilibrage des zones géographiques et aider les secteurs qui ont le plus de difficultés, l'AEFE prévoit éventuellement de fermer des postes de résidents à l'issue du triennal du détachement. Des critères devraient être établis et des mesures d'accompagnement seraient mises en place pour accompagner les collègues. Est-ce la fin programmée du statut actuel de résident ?

L'UNSA Education intervient aussi pour parler de la situation des EMCPE2 qui viennent d'envoyer une lettre ouverte à l'AEFE et qui souhaitent des précisions quant à la légitimité de leur devenir et aux formations qui ne pourront plus être assurées dans l'avenir.

Le directeur rappelle sur les EMCP2 que leur régime de détachement est 3+1+1 et non 5. En 2019 il y a bien des suppressions de postes à 4 ans. Pour l'avenir, il n'y a pas de visibilité pour l'instant. Malgré un calendrier tardif, tous les EMCP2 dont le

support sera supprimé cette année auront la possibilité de postuler au mouvement des expatriés pour la rentrée de 2018.

En ce qui concerne les renouvellements de détachement, le directeur et la DRH se sont rendus au cabinet du Ministre en présence du nouveau DGRH du MEN. L'Agence souhaite le maintien de la mesure de renouvellement des détachements pour 2018 et 2019 qui a été mise en place par la précédente ministre. A ce stade les cas à la marge ne peuvent régler la problématique. Il n'y a pas eu d'engagement formel du MEN mais une écoute positive. Il en va de même pour les détachements afin que les demandes vers l'étranger soient examinées avec bienveillance par les rectorats, ainsi que sur les demandes de validation des retours de concours (sans limite de date) ; Là aussi, l'écoute a été plutôt positive de la part du MEN.

Une vraie politique sur le sujet pourra devenir cohérente le jour où on aura une politique cohérente sur le plan budgétaire. Pour la première fois en 2016, il y a eu la signature d'un contrat d'objectifs et de moyens et en 2017, la partite moyens n'a pas tenue puisque sur ce domaine on n'a aucune lisibilité et aucune cohérence. Où que l'on fasse porter l'effort, le résultat n'est pas satisfaisant.

Une solution pourrait arriver avec la nomination d'un haut fonctionnaire sur le dossier (70 millions d'euros (bloqués dans des pays à cause de non convertibilité de monnaie), qui pourraient être remontés). Cette personne pourrait être assise dans ses fonctions au CA du 27 novembre.

L'UNSA Education revient ensuite sur la déclaration du Directeur de supprimer des supports de résident à la fin du triennal de détachement. Pour elle, même s'il y a une disponibilité à négocier afin d'aborder au moins mal la situation des postes pour 2019 et 2020, supprimer des postes de résidents non vacants n'est pas du tout un bon point de départ.

Pour le Directeur, il faut bien quelqu'un qui finance ce réseau. Même si la subvention sera relevée en 2018 elle sera à hauteur de 37 millions donc 50 millions de moins qu'il y a quelques années alors que le nombre d'élèves augmente ainsi que la masse salariale en raison du GVT. Il faudra donc bien pour piloter plus efficacement avoir un débat sur la durée des détachements des nouveaux recrutés comme résidents

Pour la FSU qui l'a indiquée, comme pour l'UNSA-Education, l'AEFE a justement été créée pour régulariser les agents en poste dans le réseau par l'instauration du statut de résident. Les professeurs résidents forment le cœur même de l'AEFE. La suppression de supports non vacants serait franchir une ligne rouge infranchissable. La mobilité forcée des résidents n'est pas envisageable.

Secteur Afrique

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/Xgzhs973QapnnVa>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	24	1	-23
résidents	29	4	-25
Total	53	5	-48

Secteur Amériques

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/DwIY3MNKlj7mKIM>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	13	1	-12
résidents	6	0	-6
Total	19	1	-18

Secteur Maghreb - Océan indien

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/CDg55b9e3nBgitn>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	23	1	-22
résidents	26	0	-26
Total	49	0	-48

Secteur Asie / Moyen Orient

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/OL3plwDBxeWH0gg>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	9	0	-9
résidents	10	0	-10
Total	19	0	-19

Secteur Europe :

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/w8LU87TcX75H5FL>

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	14	0	-14
résidents	16	0	-16
Total	30	0	-30

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
7	76	49	38	2	1	0	4

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	83	3	-80
résidents	87	4	-83
Total	170	7	-163

Avis carte des emplois 2016/2017, 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 :

<https://cloud.se-unesa.org/index.php/s/PP9eOuHbWxHg00q>

Point n°8 : Questions diverses

- 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 a) : Grèce Athènes

- On nous demande d'utiliser le numérique dans notre pédagogie mais les moyens ne nous sont pas donnés (le nombre d'ordinateurs dans les classes est insuffisant). Un budget spécifique est-il prévu pour équiper le LFHED en matériel informatique afin de mettre en place les nouveaux programmes en matière de numérique ?

Réponse :

Une commission informatique fonctionne à Athènes depuis trois ans afin que la concertation et la transparence soient totales. Les comptes rendus réalisés par la Proviseure sont envoyés aux enseignants. Deux salles informatiques ont été totalement rénovées en deux ans.

Le budget 2018 prévoit en Section Française 70 000 euros, notamment pour la rénovation et l'équipement d'une salle supplémentaire (30 ordinateurs) et pour l'investissement dans du matériel mobile (16 ordinateurs) conformément aux demandes des enseignants de mathématiques. De même, en sciences, les demandes des enseignants ont été prises en compte au budget (16 ordinateurs et EXAO). Au CDI, 5 ordinateurs portables supplémentaires sont prévus ainsi que 12 ordinateurs fixes (en rénovation et investissement). 7 500 euros sont prévus en plus pour les tableaux numériques. 40 000 euros sont prévus pour un switch et un serveur. Au primaire 10 000 euros sont prévus pour l'équipement en tablettes et ordinateurs.

Question n° 1.1 b): Grèce Athènes

- Le manque de salles oblige le LFHED à utiliser des salles spécifiques coûteuses (salle informatique) comme salle de classe, privant les classes qui en ont besoin de leur utilisation. Qu'en est-il de l'extension du LFHED qui d'année en année ne cesse d'être repoussée et qui se révèle être urgente compte tenu du nombre toujours croissant d'élèves ?

Réponse :

Plusieurs scénarios, déroulés lors de la mission du service immobilier de l'AEFE, présentés à l'Assemblée Générale de l'Association pour l'enseignement français en Grèce du 15/12/2016, ont été étudiés. Le Conseil d'administration de l'AEFG, qui s'est réuni le 23/06/2017, a retenu le projet d'extension sur le terrain de l'établissement, les autres scénarios n'étant pas réalisables dans des délais

raisonnables et dans le cadre du budget. L'établissement est toujours dans l'attente de l'obtention du permis de légalisation des constructions antérieures, les études pourraient débuter par la suite. Toutefois, 4 classes mobiles (algeco) ont été commandées et seront installées dès que le permis de construire, joint au permis de légalisation, aura été délivré.

Question n° 1.2 : Japon, Tokyo.

Dans la zone Asie Nord, alors que des collègues ne peuvent pas partir en stage faute de remplaçants, les directeurs partent en stage (en plus des séminaires de direction). Ne pourraient-ils pas alors plutôt assurer le remplacement exceptionnel de leur collègue ?

Réponse :

Les directeurs bénéficient d'un droit à la formation continue comme tous les autres personnels.

Le remplacement des enseignants fait l'objet d'une organisation interne à l'établissement. Les modalités de remplacement sont arrêtées par l'équipe de direction en fonction des personnels disponibles (personnels remplaçants ou directeurs).

La pertinence des candidatures est étudiée au niveau des établissements en cellule de formation continue, dans laquelle le remplacement des personnels candidats est d'ores et déjà envisagé, et avec l'expertise des inspecteurs de l'Education nationale en résidence. Le départ en formation s'inscrit avant tout dans le parcours de professionnalisation de l'enseignant et dans des problématiques auxquelles sont confrontés l'école, le cycle ou le niveau.

A titre indicatif, pour le lycée de Tokyo, plus de 50 personnes sont d'ores et déjà inscrites à des formations pour cette année scolaire.

Question n° 1.3 : Les nouveaux collègues PDL au Maroc sont entièrement payés en dirhams. Cela ne va-t-il pas poser de problèmes pour payer leurs impôts en France ? Jusqu'à aujourd'hui il n'y avait pas d'incidence puisque les collègues étaient rémunérés en euros et dirhams et que les accords liés à la convention fiscale bilatérale leur permettaient donc de pouvoir régler leur imposition auprès du FISC français. Les autorités marocaines ne risquent-elles pas de s'engouffrer dans un vide qui leur permettrait de récupérer l'imposition des collègues PDL en dirhams grâce au prélèvement de l'impôt à la source sur les revenus pratiqué au Royaume ? Le montant de l'assiette fiscale au Maroc étant bien supérieur à celui pris en compte par le FISC français les collègues se verraient lésés en termes de rémunération nette. L'AEFE peut-elle nous garantir que le fait de payer les PDL en monnaie locale n'aura aucune incidence directe sur les contrats et sur les revenus des collègues au Maroc ?

Réponse :

La convention fiscale bilatérale en vigueur entre la France et le Maroc permet d'éviter une double imposition pour les personnels de droit local employés dans les établissements. Selon les termes de cette convention, « les rémunérations publiques, autres que les pensions, payées à une personne physique par un État contractant (...) ou par l'une de [ses] personnes morales de droit public ne sont imposées que dans cet État (article 18 bis). Le fait que les rémunérations soient désormais versées intégralement en dirhams ne change rien, en droit, à cette disposition.

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/10_conventions/maroc/maroc_convention-avec-lemaroc_fd_2177.pdf

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

Question n°2.1 a : Recrutement des résidents

- Quel accompagnement est prévu pour les TNR qui ont eu un refus de détachement l'an dernier et qui vont postuler à nouveau cette année ?

Réponse :

Les TNR qui se porteront candidats à un poste de résident dans le cadre de la campagne de recrutement 2018 pourront bénéficier, dès lors qu'ils en remplissent les conditions, des priorités de l'Agence telles que définies dans l'Instruction générale de recrutement des résidents n° 2301 du 18 novembre 2016.

L'accord de détachement relève de leur administration d'origine, seule compétente en la matière. L'Agence est en relation étroite avec le ministère de l'Éducation nationale en vue de fluidifier le traitement des demandes de détachement.

Question n°2.1 b :

Les opérations de recrutement des personnels ont été perturbées en 2017 par les refus de détachement. Les chefs d'établissement se sont trouvés dans l'impossibilité de pourvoir certains postes notamment à cause des recours déposés par les personnels concernés qui, bien que légitimes, n'ont jamais abouti et ont bloqué toute possibilité de faire appel au candidat suivant. Quelles sont les mesures envisagées pour faire en sorte de ne pas être confrontés cette année à des situations similaires pénalisantes au final pour les établissements ?

Réponse :

Très attentive aux questions de détachement et afin de ne pas pénaliser les établissements ayant des postes de résidents à pourvoir dans le cadre de la campagne de recrutement 2018, l'Agence a avancé les dates des CCPL d'une semaine. Celles-ci se tiendront entre le 6 et le 10 mars 2018, ce qui permettra l'envoi d'un plus grand nombre de demandes de détachement au MEN avant le 31 mars, date butoir définie par le ministère.

L'Agence a sollicité le MEN pour obtenir des réponses le plus rapidement possible sur les demandes de détachement transmises mais également sur les recours formulés par les agents en cas de refus de détachement.

L'Agence mène, par ailleurs, une réflexion sur l'avancement du calendrier de gestion des recrutements pour se donner une plus grande souplesse.

Question n°2.1 c :

Des collègues en situation de renouvellement de détachement sont inquiets pour leur avenir. L'AEFE a-t-elle fait le point avec le MEN sur ces situations à venir ? Le MEN a-t-il donné des garanties quant à la reconduction de tous les détachements pour l'année 2018/2019 comme cela avait été acté pour l'année scolaire 2017/2018 ?

Réponse :

Pour mémoire, la décision prise par le Cabinet de la ministre de l'Éducation nationale de procéder, pour la rentrée scolaire 2017, au renouvellement de tous les détachements à l'étranger, dès lors que les agents en expriment le souhait, a été communiquée le 13 février 2017.

Une rencontre a eu lieu le 2 novembre dernier entre le Directeur de l'Agence et le DGRH du MEN.

La problématique des renouvellements de détachement pour la rentrée 2018 a été évoquée à cette occasion et a reçu une écoute attentive de la part de la DGRH du MEN.

La position définitive du MEN sur cette question n'est, à ce jour, pas connue de l'Agence.

Question n°2.2 : Tunis Tunisie

- Obligation de services : les enseignants ont été contraints de remplacer leurs collègues professeurs d'arabe partis en stage parce que l'administration n'avait pas prévu de remplaçants. Elle a proposé aux enseignants de rattraper ces heures sur les cent-huit heures annuelles. Le remplacement d'enseignants ne fait pourtant pas partie de la répartition des cent-huit heures annuelles qui ne sont pas un fourre-tout. D'autant que par ailleurs, l'administration refuse de compter certaines heures qui entrent dans ce cadre. Il en est ainsi de l'heure hebdomadaire de concertation avec leur AVS pour les enseignants intégrant un élève handicapé qui représente donc trente-six heures annuelles de travail non reconnu. Le SNUipp trouve cette situation inacceptable et s'inquiète des dérives* mises en place par l'administration de l'établissement qui est censée garantir le cadre légal. (* : Ne risque-t-on pas, demain, de demander à un enseignant de français de remplacer le professeur d'arabe en congé maladie, par exemple ?) Qui doit se porter garant des obligations de services des enseignants ?

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.

Question n°2.3 : Australie :

Quelle réponse apporte l'Agence aux personnels de Sydney (10.10.17) concernant les exigences australiennes vis-à-vis des enseignants détachés français ?

Réponse :

La procédure administrative exigée par les autorités australiennes est effectivement lourde mais elle est applicable à l'ensemble des enseignants en Australie, même s'il existe des différences entre chaque État.

Il semble peu probable de faire modifier la procédure exigée le Département de l'Éducation du New South Wales (où se trouve le lycée Condorcet) sur ces questions. Un point d'amélioration qui avait été identifié était la reconnaissance des formations AEFÉ dans le quota des heures exigées par les autorités locales. Le poste diplomatique et l'Agence y travaillent avec le Proviseur.

Question n°2.4 : Togo:

Quelle réponse apporte l'Agence au courrier des représentants des personnels en date du 15 octobre 2017 (situation des personnels de droit local) ?

Réponse :

Dès réception de ce courrier, l'établissement a fait suivre au Comité de Gestion les instructions de mise aux normes des contrats des collègues recrutés locaux.

Le Comité de Gestion a décidé de soumettre l'ensemble des points au cabinet juridique du lycée pour enfin proposer, en liaison avec l'Inspection du travail togolaise, un document qui ne souffre d'aucune contestation par rapport à sa légalité et permette aux personnels de travailler dans la sérénité.

Pour chaque embauche, il sera dorénavant remis à chaque employé un contrat conforme en tous points aux exigences de la législation locale, avec les éléments précisant la quotité horaire, pour les enseignants un tableau faisant apparaître les missions de professeur principal, le système des heures supplémentaires, les différents taux, les indemnités auxquelles peuvent prétendre les agents, etc.

Tous les problèmes mentionnés par le courrier ont ainsi été réglés durant les congés de Toussaint.

Question n°2.5 :

Comment l'Agence accompagne-t-elle les personnels à leur arrivée, afin de les sensibiliser à des situations locales complexes (ex des récents événements à Bamako) ?

Réponse :

L'Agence appelle l'attention sur la diversité des situations existantes au sein du réseau, qui nécessite que l'accompagnement se fasse au niveau des établissements, en lien avec le Poste diplomatique.

Avant leur arrivée en poste, les personnels sont invités à prendre l'attache en amont du chef d'établissement qui leur donnera des informations pratiques pour faciliter leur arrivée et leur adaptation au contexte local

A chaque rentrée scolaire, une réunion d'information est faite dans les établissements à destination des personnels résidents arrivants. Au-delà des informations administratives qui y sont données, les informations émanant du Poste diplomatique ont vocation à sensibiliser les agents au contexte local et aux problématiques liées à la sécurité.

Enfin, s'agissant des personnels expatriés, ils sont sensibilisés au contexte local par l'Agence notamment à l'occasion du séminaire de Sèvres pour l'encadrement et à l'occasion du séminaire organisé par l'Agence pour les enseignants expatriés.

Question n°2.6 a : Avancement et rendez-vous de carrière

- Les collègues du premier degré s'inquiètent de la double peine que représente pour eux le PPCR : fin de l'avancement au grand choix, début de l'avancement sans aucune accélération de carrière. Car sur ce dernier point, ils sont conscients que l'évaluation de leur rendez-vous de carrière, très éloigné de celui de leurs collègues exerçant en France, risque fort de les pénaliser : grille d'évaluation différente, évaluateur différent, absence de visibilité de l'évaluation de l'IEN, absence de relations. Comment sera pris en compte, dans les académies, ce rendez-vous de carrière ? Y a-t-il concertation entre l'AEFE et le MEN et/ou les académies ?

Réponse :

Le statut personnels de l'Agence au regard du PPCR est identique à celui de tous les agents détachés, quel que soit l'organisme d'accueil. Compte tenu des spécificités du détachement, et afin de ne pas pénaliser les agents, le MEN a prévu des modèles de grilles de compte-rendu spécifiques (grilles 5A et 5B de l'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale). Ces grilles comportent moins d'items que celles utilisées pour les personnels exerçant en France, ce qui est inhérent au fait que les personnels en détachement ne seront pas en mesure de bénéficier d'une inspection telle que le prévoit le dispositif en France.

L'année 2017-2018 est la première année de mise en œuvre du PPCR. Le MEN portera une attention particulière au fait que les agents détachés ne soient pas discriminés négativement lors des opérations d'attribution de bonifications d'ancienneté ou d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe.

Question n°2.6 b :

Concernant le protocole PPCR, la semaine prochaine, en Espagne au LFB, des "visites conseils" de l'IEN sont prévues pour les collègues éligibles à un entretien de carrière. Nos correspondant sur place ont rencontré le proviseur pour savoir quand et comment se dérouleront ces entretiens. Les seules informations à disposition du chef d'établissement sont celles reprises dans la note de la DRH informant les établissements que les instructions seront données ultérieurement. Quel délai est envisagé entre la visite et l'entretien ? Le support pour l'entretien sera-t-il le formulaire 5A pour les collègues devant élèves ? Y aura-t-il un document préparatoire spécifique à l'Agence ? Pour certains contrats, la lettre de mission pourrait-elle être un élément qui rentre en compte au niveau de l'appréciation finale du chef d'établissement ?

Réponse :

L'Agence communiquera aux agents éligibles un guide du rendez-vous de carrière, présentant la mise en œuvre du protocole PPCR dans le réseau. Un groupe de travail avec les organisations syndicales est prévu le 28 novembre prochain en vue de sa présentation.

D'ores et déjà, l'Agence peut confirmer que les modèles de compte-rendu de rendez-vous de carrière pour les agents détachés sont ceux fixés par l'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale, à savoir la grille 5A pour les personnels en situation d'enseignement et la grille 5B pour les autres fonctions.

Concernant les visites conseil des IEN, elles sont prévues dans le cadre de l'accompagnement individuel de l'enseignant et sont décorrelées du rendez-vous de carrière. C'est pourquoi elles n'ont pas de caractère automatique pour l'ensemble des agents éligibles au rendez-vous de carrière.

Question n°2.7 :

Jusqu'en 2002, les instituteurs/PE souhaitant travailler au Lycée Français à Bruxelles devaient demander une mutation vers le département du Nord pour être mis à disposition de Bruxelles. De fait, leur carrière sur la Belgique était assurée jusqu'à leur fin de carrière si tel était leur souhait. Or en 2002, l'Agence a fait passer l'ensemble des MAD sous le giron de l'AEFE avec un statut de Résident. Que se passera-t-il pour ces collègues si un refus de renouvellement de détachements venait à être prononcé à leur égard ? Ils seraient réaffectés vers le département du Nord (département de rattachement et non vers leur département d'origine) ? Cette mutation imposée à l'époque, liée à la volonté d'enseigner en Belgique, n'étant pas de leur fait, quelles possibilités auront-ils pour retourner dans

leur département d'origine (avant le passage par Bruxelles). Merci de votre éclairage.

Réponse :

Six personnels résidents, actuellement en poste au Lycée français de Bruxelles, sont concernés par un rattachement à l'Académie de Lille.

L'Agence va prendre l'attache de la DGRH du MEN pour se renseigner sur ces situations.

Question n°2.8 : Concernant les retraites, de plus en plus de collègues à l'étranger ont une carrière parsemée de périodes en contrat local. Ces périodes peuvent être récupérées en déduction de décote en application d'une directive européenne. Mais la procédure est à la fois difficile à mettre en œuvre, mal communiquée aux agents et sujette à des incompréhensions entre pays. Qu'envisage l'Agence pour aider les personnels sur ce dossier ?

Réponse :

Concernant la prise en compte des périodes en contrat local dans le cadre de la retraite, plusieurs mécanismes sont à distinguer :

1/ Prise en compte au titre du régime de retraite des fonctionnaires civils

- Pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013, les périodes de contrat local dans un EGD sont prises en compte pour la constitution du droit à pension civile en application de l'article L.5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Ces services sont pris en compte sur la base d'un état authentique des services établi par la DRH de l'Agence que l'agent fournit ensuite à son administration d'origine pour la constitution de son droit à pension.

- Pour les fonctionnaires titularisés après le 1er janvier 2013, les périodes de contrat local dans un EGD n'entrent plus en compte dans la constitution du droit à pension civile.

- Les périodes exercées hors EGD ne sont pas prises en compte pour le droit à pension civile.

2/ Prise en compte des périodes de contrat local concernant la retraite française de PDL

Conformément aux informations figurant dans le guide de gestion des personnels de droit local de l'AEFE (fiche 15 relative à la retraite française des PDL et circulaire 515 du 8 février 2017) largement diffusé aux établissements depuis sa parution et aux organisations syndicales qui ont été associées à la rédaction, tous les personnels de droit local (y compris les personnels de nationalité française) doivent être soumis au régime local

de protection sociale et à la fiscalité locale, sauf accords bilatéraux particuliers prévoyant expressément l'assujettissement aux régimes français.

Les PDL relèvent donc de l'assurance vieillesse du pays dans lequel ils auront cotisé.

Les PDL auront pu également souscrire à titre individuel ou via leur établissement à une assurance vieillesse additionnelle pour la retraite de base via la CFE.

Pour ce qui concerne l'union européenne, les personnels qui ont travaillé en France et dans un ou plusieurs pays de l'Union Européenne, bénéficient du cumul des retraites pour lesquels ils ont cotisé.

Pour la détermination du taux de la retraite au régime général, il est fait appel aux périodes accomplies dans les autres pays lorsqu'elles ne se superposent pas. Chaque pays verse la part de retraite qui lui incombe, c'est-à-dire qui rémunère les périodes sous sa seule législation. La détermination du montant de la pension de retraite s'effectue à partir d'un double calcul dont le plus avantageux est retenu :

- Calcul de la retraite dans chaque État ;
- Calcul de la part française de la retraite communautaire.

Question n°2.9 :

Au regard du problème rencontré l'an dernier sur les refus de détachements quel avenir pour le recrutement ? Sur le Maroc, dans certains pôles il n'y a plus de vivier et même sur le pôle de Casablanca on commence à faire appel à des personnes sans aucune expérience, n'ayant aucun lien direct avec l'enseignement. Quid de l'excellence affichée par l'opérateur ? Comment l'AEFE pense-t-elle se sortir de cette problématique en termes de recrutement ?

Réponse :

Suite aux refus de détachements, tous les postes vacants ont pu être pourvus par des personnels de droit local. Ceux-ci ont bénéficié, comme tous les personnels de droit local du réseau, d'un accompagnement spécifique lors de leur prise de poste. La professionnalisation des recrutés locaux est au cœur du dispositif de formation de l'Agence, ce qui permet de garantir l'excellence du réseau. En ce qui concerne le recrutement et en cas de vivier restreint, la communication de la vacance de poste est relayée localement ainsi que sur le site de l'Agence, ce qui permet d'assurer une large diffusion.

III Problèmes financiers / matériels

Question n°3.1 : Sénégal Dakar

- La circulaire instance n°1548 du 20 juillet 2017 stipule que : « Le chef d'établissement ... envoie les convocations accompagnées du projet d'ordre du jour et des documents préparatoires au moins dix jours francs à l'avance. ». Dans quels cas le chef d'établissement peut-il s'affranchir de ces règles ? Ne doit-il pas s'en expliquer auprès des membres du CE quand c'est le cas ?

Réponse :

Conformément au point 4 « convocation » de la circulaire n°1548 du 20 juillet 2017 relative à l'organisation et au fonctionnement des instances des établissements français à l'étranger relevant de l'AEFE, le chef d'établissement fixe les dates et les heures des séances. Il envoie les convocations accompagnées du projet d'ordre du jour et des documents préparatoires, au moins dix jours francs à l'avance. En cas d'urgence, ce délai est réduit à trois jours. Il n'est pas prévu que les membres en soient informés.

Question n°3.2 : Mauritanie/ Nouakchott

- Exercice du droit syndical : l'Agence peut-elle rappeler les règles en vigueur concernant notamment l'heure d'information syndicale ?

Réponse :

L'heure d'information syndicale est régie par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (articles 4 à 7) et par la circulaire n°SE-1 du 3 juillet 2014.

Les organisations syndicales représentatives peuvent tenir des réunions mensuelles d'information syndicale pendant les heures de service, à l'intérieur des établissements. La durée de cette réunion est limitée à une heure.

La tenue des réunions ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service. La demande d'organisation de cette réunion doit, en conséquence, être formulée par écrit au moins huit jours à l'avance auprès du chef d'établissement

Question n°3.3 : Turquie Ankara

- Selon la circulaire de juillet 2017 sur les instances, les personnels de vie scolaire du premier degré font partie du collège électoral « personnels d'enseignement et d'éducation du premier degré (y compris les personnels de vie scolaire et de documentation) ». Au lycée Charles de Gaulle d'Ankara, cette année, les personnels de surveillance du premier degré ont été inscrits dans le collège « personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (y compris aides maternelles) ». Ces personnels de surveillance exercent à la cantine et en cour de récréation. Nous considérons que ce sont des personnels d'éducation appartenant à la vie scolaire et qu'à ce titre ils doivent être maintenus dans le collège « personnels d'enseignement et d'éducation (y compris les personnels de vie scolaire...) ». L'administration considère que ce sont des « personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (y compris aides maternelles) ». Nous ne voyons pas de différence dans le texte de l'AEFE entre un surveillant du second degré (inscrit dans le collège « personnels d'enseignement et d'éducation du second degré (y compris les personnels de vie scolaire...) » et un surveillant du premier degré. D'autre part, la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 et la circulaire °2003-092 du 11 juin 2003 relatives aux assistants d'éducation précisent bien qu'ils exercent des fonctions d'assistance à l'équipe éducative notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves et qu'ils sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation. L'AEFE peut-elle apporter une réponse à ce sujet ?

Réponse :

La circulaire AEFE du 20 juillet 2017 précitée prévoit 3 collèges électoraux : - Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, - Les personnels d'enseignement et d'éducation du 1er degré (y compris les personnels de vie scolaire et de documentation), - Les personnels d'enseignement et d'éducation du second degré (y compris les personnels de vie scolaire et de documentation).

Au lycée Charles de Gaulle d'Ankara, les 12 personnels de surveillance du 1er degré, personnels recrutés sur un contrat de droit local, ont été recrutés pour exercer des missions de surveillance, conformément à leur contrat de travail, et en aucun cas d'enseignement et d'éducation.

Ils assurent la surveillance des élèves à la restauration et pendant les récréations.

Ces personnels n'ont donc pas de missions d'enseignement contrairement aux personnels de vie scolaire (assistants d'éducation).

Ces doivent donc être rattachés au collège électoral des « personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ».

Question n°3.4 :

En Turquie, des personnes sont recrutées en contrat « service civique ». Quel est leur statut ? Font-elles partie du personnel de l'établissement ? Peuvent-elles voter, se présenter dans les instances locales ? Peuvent-elles remplacer un enseignant en maladie, courte ou longue durée ?

Réponse :

L'engagement de Service Civique est un engagement volontaire d'une durée de 6 à 12 mois pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général.

L'article L. 120-7 du code du service national dispose que le contrat de Service Civique organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre le volontaire et l'organisme qui l'accueille, à la différence d'un contrat de travail. Le contrat ne relève pas des dispositions du code du travail. Les volontaires en Service Civique doivent intervenir en complément de l'action des agents, stagiaires sans s'y substituer.

L'ensemble de ces principes est détaillé dans le Référentiel des missions de Service Civique disponible sur le site www.service-civique.gouv.fr.

Une personne recrutée en service civique dans un établissement du réseau de l'AEFE ne peut pas être considérée comme un « personnel » de l'établissement et il en résulte qu'elle ne peut pas être électeur ni éligible aux instances, ni remplacer un enseignant en maladie.

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

Question n°4.1 : Tananarive.

Depuis près de 10 ans les représentants des enseignants et les parents essayent de monter un dispositif pérenne d'aide aux élèves à besoins éducatifs particuliers pour l'EGD de Tananarive. Ce dispositif est indispensable, il faut l'inscrire pleinement dans le projet d'établissement et recruter des personnels qualifiés. L'établissement expérimente depuis la rentrée 2017 un accompagnement des apprentissages de certains élèves à besoin de dispositif particulier nécessitant des

aménagements pédagogiques. L'AEFE va-t-elle soutenir le maintien puis la création des postes nécessaires à la poursuite et à l'amélioration du dispositif mis en place en cette rentrée scolaire 2017 (poste de psychologue scolaire, mais aussi postes d'enseignants spécialisés) ?

Réponse :

Comme il est souligné dans le texte de la question, un nouvel « accompagnement des apprentissages de certains élèves à besoin de dispositif particulier » nécessitant des aménagements pédagogiques est « expérimenté » au sein de l'EGD de Tananarive depuis cette rentrée scolaire.

Une évaluation de cette nouvelle organisation sera menée par l'établissement avec l'appui de l'équipe du bureau de l'IEN avant toute décision en matière d'organisation. Elle se déroulera en étroite collaboration avec les enseignants de l'établissement. L'ensemble de la communauté éducative sera informée régulièrement lors de chaque conseil d'école et de chaque conseil d'établissement des progrès accomplis par les élèves et des évolutions éventuellement apportées à ce dispositif.

Question n°4.2 : Tunis, Tunisie.

Nous assistons à une dégradation du réseau d'aide aux élèves en difficulté scolaire ou en situation de handicap en Tunisie : le poste est devenu un mi-temps sur l'ERT depuis la rentrée et celui de l'ERLM qui est encore un poste plein cette année, va lui aussi devenir un mi-temps à la prochaine rentrée. Cela provoque des dysfonctionnements qui se font déjà sentir dans nos écoles :

- moins de suivi des élèves en difficulté
- moins d'aide aux enseignants en difficulté
- moins d'organisation d'équipes éducatives

Les directeurs, déjà très occupés par la gestion de leur école et les tâches administratives de plus en plus nombreuses, ne peuvent gérer l'organisation de ces réunions et être prescripteurs dans la prise en charge d'élèves suspectés ou en situation de handicap. Pour une école inclusive, nous avons besoin de professionnels sur place pour encadrer les enseignants et les élèves à besoins particuliers (car il n'y pas d'autres aides ou structures comme en France). Au vu du bilan, l'AEFE envisage-t-elle le retour de postes ASH à temps plein ?

Réponse :

Les interventions des personnels ressources pour les élèves à besoins éducatifs particuliers ont été priorisées par l'IEN de zone vers les élèves en situation de handicap. Ces personnels peuvent intervenir pour des situations complexes.

Les aménagements pédagogiques, tels les Plans d'Accompagnement Personnalisé ou les Programmes Personnalisés de Réussite Éducative relèvent de la compétence des équipes et les personnels ressources n'ont pas à constituer ces dossiers mais viennent en appui des équipes. Cette nouvelle organisation a été anticipée par le bureau de l'IEN avec les directeurs et les personnels ressources en mai dernier et mise en œuvre à cette rentrée scolaire.

La présence des directeurs, des 3 EMFE et du bureau de l'IEN constitue un vivier de professionnels à même de répondre aux interrogations et aux difficultés des enseignants. Les directeurs d'école, réunis mensuellement, n'ont jamais fait part d'un quelconque désarroi ou d'une surcharge de travail. Les personnes ressources restent là encore à leur disposition. Enfin tout a été communiqué avec un "arbre de décisions" construit avec les directeurs et disponible sur le site de l'IEN.

D'autre part, dans le domaine de la formation et l'information des personnels, de nombreuses actions ont été mises en œuvre ou vont se mettre en place :

- le bureau de l'IEN de la zone a proposé dans le cadre des FIL (formations d'initiative locale) la possibilité pour chaque équipe d'école de demander et d'obtenir des formations dédiées à des problématiques concernant les élèves à besoins éducatifs particuliers (EABEP). A ce jour, une seule école a formulé une demande ;
- l'année dernière, aucune demande n'a été formulée pour organiser des animations pédagogiques sur ce thème ;
- de plus, dans de nombreuses formations, l'IEN et son équipe ont souhaité qu'il y ait une intervention de 3 heures sur les EABEP ;
- une formation de 3 jours à Tunis va être proposée sur les troubles des apprentissages et une deuxième aura lieu fin novembre en Égypte sur l'Ecole inclusive ;
- les accompagnants à la scolarité des élèves en situation de handicap pour les établissements en Tunisie bénéficient de temps de formation assurés par les personnels ressources également.

Enfin l'opération "semaine de la différence" contribue à construire avec les équipes des réflexions et des recherches sur la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Lors des recrutements des futurs postes d'expatriés, l'AEFE tiendra compte des besoins du terrain pour chercher la meilleure adéquation possible entre les priorités éducatives nationales dont l'Ecole inclusive et le contexte scolaire de chaque zone.

Question n°4.3 :

Nous demandons un point sur la situation de l'enseignement des langues à Shanghai (chinois, anglais notamment).

Réponse :

L'offre en enseignement des LVE du lycée français de Shanghai est la suivante :

Anglais : enseignement de la grande section de maternelle à la terminale.

Chinois : de la moyenne section de maternelle à la classe de 3e. L'enseignement devient optionnel à partir de la classe de 2nde.

Ce parcours individualisé en anglais et en chinois propose aux élèves jusqu'à 12 heures hebdomadaires d'enseignement dans une de ces deux langues.

Allemand et espagnol : à partir de la classe de 5e, l'élève débute l'apprentissage d'une troisième langue vivante à choisir entre l'allemand et l'espagnol. Des groupes de compétences sont mis en place afin de permettre aux élèves des passerelles qui leur permette d'être en situation d'apprentissage la plus adaptée à ses besoins.

Au primaire :

Il n'y a pas de section linguistique proposée en petite section (PS).

L'enseignement obligatoire du chinois commence dès la moyenne section (MS).

Les sections linguistiques proposées sont :

- la section bilangue (chinois et anglais à même volume horaire), proposée dès la grande section (GS) jusqu'en 5e ;
- la section européenne « anglais » (EURO), proposée dès le CE1, qui peut être suivie au collège et au lycée mais peut aussi conduire à la section bilingue « anglais » (sous réserve de diagnostic linguistique) ;
- la section bilingue « anglais », proposée dès la GS, qui au collège et au lycée devient la section internationale « américain » (SIA) ;
- la section internationale « chinois » (SIC), proposée dès la MS, qui se poursuit au collège.

Au secondaire:

Les sections linguistiques proposées sont :

- la section bilangue (chinois et anglais à même volume horaire) pour les années de 6e et de 5e, qui permet d'intégrer les sections suivantes (sous réserve de diagnostic linguistique) : - la section européenne « anglais » (SEA), également proposée dès la 6e ; - la section orientale « chinois » (SOC), proposée en 4e, 3e et 2nde à la rentrée 2017 ; • la section internationale « américain » (SIA) dès la 6e ; • la section internationale « chinois » (SIC) dès la 6e.

Le changement d'une section linguistique vers une autre est possible en cours d'année mais est soumis à une procédure diagnostique.

Liens vers le site du LFS consacrés aux parcours linguistiques en chinois et en anglais :

Chinois :

http://www.lyceeshanghai.com/wp-content/uploads/2016/10/06-SIC-v17-18-20161010_updated.pdf

Anglais :

http://www.lyceeshanghai.com/wp-content/uploads/2016/10/05-SIA-v17-18-201610_updated.pdf

Question n°4.4 :

Où en est la situation au regard de l'annonce de déconventionnement du LF Zurich ?

Réponse :

A ce jour, l'AEFE n'a pas été avertie officiellement par le Lycée français de Zurich de sa volonté de déconventionnement.

Question n°4.5 :

Sur Ankara, les PDL en CDI ont une période d'essai de 2 mois. Le personnel enseignant sous contrat CDI, ayant effectué les 2 mois de période d'essai, peut-il se voir prolongé encore de 2 mois toujours en période d'essai (soient 4 mois), comme semble le signifier des courriels reçus par ces PDL, du type « nous souhaitons prolonger votre période d'essai... », de la part de la direction de l'établissement ? Quelle législation s'applique en la matière ?

Réponse :

Les personnels de droit local bénéficient de contrats écrits en conformité avec le droit local. Ces derniers doivent être établis avec l'appui d'un conseil juridique externe et indépendant, spécialiste en droit du travail local. Ainsi, la reconduction d'une période d'essai est soumise aux dispositions prévues dans la réglementation du travail applicable en Turquie. A ce titre, et comme mentionné dans le code du travail turc, la période d'essai des nouveaux salariés ne peut pas dépasser deux mois. Ce délai peut être prolongé jusqu'à quatre mois par le biais des conventions collectives. Pendant cette période d'essai, les parties au contrat pourront librement rompre le contrat de travail sans avoir à respecter le délai de préavis et sans qu'aucune compensation ne soit due.

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-lexpatriation/turquie/emploi-stage/article/reglementation-du-travail-110019>

Question n°4.6 : Ile Maurice - école du Nord de Mapou :

Lors du dernier conseil d'école, le 8/11/2017, la direction aurait annoncé la volonté de transformer les postes de résidents en postes profilés EMF ou CAPASH. Est-ce la nouvelle politique de l'AEFE pour suppléer aux suppressions de supports expatriés ? Le service pédagogique a-t-il effectué cette commande auprès d'autres établissements du réseau plus généralement ? L'inquiétude est grande auprès des collègues résidents de l'établissement quant à leur devenir. De plus certains enseignants locaux TNR sans spécialité s'interrogent aussi sur leur avenir, car ils espéraient pouvoir postuler sur les postes vacants de l'école. Le service pédagogique pourrait-il nous éclairer sur le sujet ?

Réponse :

Aucune recommandation n'a été formulée de la part de l'Agence concernant les transformations de poste de résidents.

Lors du dernier conseil d'école, le directeur a en effet proposé qu'une priorité soit donnée à des candidats ayant une expérience dans le domaine des élèves en grande difficulté scolaire ou ayant éventuellement une certification dans le domaine de l'enseignement spécialisé pour le recrutement des futurs résidents.

Les enseignants TNR locaux ainsi que tous les enseignants de l'école ont développé ces pratiques différenciées leur permettant de s'adapter à l'hétérogénéité des publics scolaires accueillis. Fort de leur expérience professionnelle dans leur classe et dans leur école, ils pourront candidater sur ces postes et ainsi motiver leur demande.

Il n'a donc pas été question de profiler ces postes EMF ou CAPA-SH lors des futurs recrutements.

Question n°4.7 :

Le nombre d'enfants français ne cesse d'augmenter sur l'axe Rabat Casablanca. L'AEFE risque de ne plus pouvoir faire face à la demande. Des enfants vont se retrouver dans d'autres réseaux type OSUI, partenaires, sans possibilité de retour à l'AEFE avec des coûts de scolarité supérieurs à ceux pratiqués par le réseau... Est-ce normal ? N'y a-t-il pas discrimination financière ? Est-ce que tous les personnels recrutés par l'opérateur seront sûrs de pouvoir scolariser leurs enfants dans le réseau AEFE ?

Réponse :

Les EGD accueillent, au Maroc, 50 % des effectifs du réseau.

70% de dossiers déposés sont admis sans test (Français, diplomates, communauté européenne, continuité réseau AEFE et associés...).

Pour l'heure, la difficulté réside dans les inscriptions tardives de la GS au CM2.

Après analyse, la situation de cette année à Casablanca ne se serait pas produite si nombre de familles n'avaient pas attendu pour inscrire leurs enfants : sur 480 demandes de la GS à la CM2, 212 enfants étaient déjà scolarisés dans le système marocain privé.

Le SCAC préconise donc auprès des APE que les familles françaises scolarisent au plus tôt leurs enfants, dès la moyenne section. Ce niveau est plus facile à contrôler parce que le SCAC réduit en conséquence le nombre de places offertes aux tests pour les élèves marocains.

Concernant les familles françaises qui seraient admises à l'OSUI ou chez les partenaires (aucune cette année de façon contrainte), les bourses sont calculées sur le coût réel de la scolarité (non sur un plafond EGD).

Clôture de séance à 17h00

Point n°9 : 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