

Comité Technique de l'AEFE du 18 juin 2019

Ouverture de la séance par M., Directeur de l'AEFE à 9H35.

**Déclaration liminaire de l'Unsa-Éducation**

Page 3

**Ordre du jour**

Point n°1 : approbation du compte rendu de la séance du 13 février 2019 (pour avis) .....	4
Point °2 : approbation du compte rendu de la séance extraordinaire du 18 avril 2019 (pour avis) .....	4
Point °3 : approbation du compte rendu de la commission interne du 15 mai 2019 du compte rendu de la séance extraordinaire du 18 avril 2019 (pour avis) .....	4
Point n°4 : Suivi de CT .....	5
a. bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (pour information) .....	5
Annexe 1, je clique (ici) .....	5
Annexe 2, je clique (ici) .....	5
Annexe 3, je clique (ici) .....	5
Annexe 4, je clique (ici) .....	5
Annexe 5, je clique (ici) .....	5
b. EEMCP2 : note de présentation du cadre général de la mission interzone (pour avis) .....	5
c. Hong-Kong : La FSU demande un point sur la situation du Lycée français international Victor-Segalen et le devenir des personnels (pour information) .....	6
d. La FSU demande le paiement des indemnités de jury d'examen en temps et heure, ainsi que le paiement des indemnités pour mission particulières, conformément aux textes réglementaires (décret 2002-22 et circulaire 1576 du 24 juin 2016) (pour information) .....	7
e. La FSU demande la transposition à l'AEFE du décret 2015-477 du 27 avril 2015 instituant une indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du second degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves (pour information) .....	7
f. La FSU demande la modification du décret 2002-22, sur la partie permettant le versement de toutes les indemnités statutaires durant les congés maladie (problème avec l'ISAE au 1er degré) (pour information) .....	8
g. La FSU réitère encore une fois sa demande de mise en place pour l'étranger des indemnités statutaires de fonction pour les directeurs résidents, pour les CPE, prime de sujétion de professeurs d'EPS et Psy-EN (pour information) .....	9

Point n°5 : Carte des emplois - 4 <sup>ème</sup> phase 2019-2020 (pour avis) .....	10
Point n°6 : Carte des emplois - 2 <sup>ème</sup> phase 2020-2021 (pour avis) .....	11
Point n°7 : Barème des CCPL de recrutement des personnels résidents (pour avis).....	15
Point n°8 : modification de la circulaire portant sur l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements français à l'étranger relevant de l'AEFE (pour avis).....	16
Point n°9 : bilan social 2018 (pour information) .....	16
Point n°10 : Dématérialisation des bulletins de paye (pour information).....	17
Point n°11 Questions diverses .....	18
I Questions relatives à la gestion des personnels .....	18
II Questions relatives au droit syndical et la représentation dans les instances .....	21
III Problèmes financiers / matériels .....	36
IV Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie (groupe de questions 4 et 5) .....	37
Point n°12 : GLOSSAIRE des abréviations.....	49

SE-Unsa HDF

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,**

Je clique ([ici](#)) pour la consulter

Après lecture de notre liminaire, le Directeur adjoint précise que l'AEFE a toujours soutenu les personnels

SE-Unsa HDEF

**Point n°1 : approbation du compte rendu de la séance du 13 février 2019 (pour avis)**

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

Je consulte le CR : [CR CT 13.02.2019](#)

**Point °2 : approbation du compte rendu de la séance extraordinaire du 18 avril 2019 (pour avis)**

Je consulte le CR : [CR CT 18.04.2019](#)

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

**Point °3 : approbation du compte rendu de la commission interne du 15 mai 2019 du compte rendu de la séance extraordinaire du 18 avril 2019 (pour avis)**

Je consulte le CR : [CR commission interne 15.05.2019](#)

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

## **Point n°4 : Suivi de CT**

### **a. bilan des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (pour information)**

Je consulte le bilan en cliquant ([ici](#))

Suite à notre demande, la DRH nous informe que le service est en attente de résultats pour des scrutins CCPL non remontés à ce jour. Le bilan est donc incomplet.

**[Annexe 1, je clique \(ici\)](#)**

**[Annexe 2, je clique \(ici\)](#)**

**[Annexe 3, je clique \(ici\)](#)**

**[Annexe 4, je clique \(ici\)](#)**

**[Annexe 5, je clique \(ici\)](#)**

### **b. EEMCP2 : note de présentation du cadre général de la mission interzone (pour avis)**

Inter zones : l'UNSA-Éducation souligne la qualité du travail et insiste sur le fait de donner un cadrage sur le nombre de missions. Il faudra aussi éviter de faire en sorte que les EEMCP2 ne soient pas affectés uniquement dans les mutualisateurs.

M. Pujol, DRH de l'Agence, souhaite prévoir un cadrage pour les EEMCP2 zone également car il existe de grandes disparités au sein du réseau.

On peut d'ores et déjà acter un changement de zone pour l'Égypte à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Ce dispositif fera l'objet d'un bilan en 2021 puisque les postes seront ouverts en 2020.

A l'attention de nos lecteurs, nous souhaitons apporter quelques précisions : ce nouveau dispositif d'interzone ne permet pas de répondre à une carence liée à des suppressions de postes EEMCP2 zone dans des disciplines à faible effectif d'enseignants de la discipline dans le réseau : philosophie, SES, technologie, arabe. Il permet surtout à des zones de bénéficier des compétences des EEMCP2

alors qu'ils n'en disposaient pas avant. C'est donc bien une avancée pour les enseignants en poste concernés.

Je consulte la note en cliquant ([ici](#))

Proposition d'extension « interzones » de missions d'EEMCP2, pour la RS 2020 – hors Europe je clique ([ici](#))

Lettre de mission, je clique ([ici](#))

Avis du CT concernant le compte-rendu : avis réputé positif  
2 votes pour (UNSA-Éducation), 6 abstentions, 0 contre.

### **c. Hong-Kong : La FSU demande un point sur la situation du Lycée français international Victor-Segalen et le devenir des personnels (pour information)**

A la suite des longues négociations entre le comité de gestion et l'AEFE, l'assemblée générale des parents d'élèves a voté pour la fin de la convention liant le lycée à l'AEFE.

L'Agence en a pris acte et une période de transition s'ouvre désormais.

La dénonciation de la convention entre le lycée international Victor Segalen et l'AEFE sera effective au 1er septembre 2020. A cette date, l'association des parents d'élèves et l'AEFE devront avoir signé un accord de partenariat encadrant leur nouvelle relation.

L'Agence assurera la meilleure transition possible dans l'intérêt des élèves et des personnels.

A l'occasion d'une visio-conférence, tenue le 3 juin 2019 avec les personnels expatriés et résidents de l'établissement, le directeur a assuré que les services de l'AEFE apporteront tout leur soutien et toute l'aide nécessaire pour la période de transition. Les services auront donc un rôle d'accompagnement et travailleront au cas par cas, en liaison étroite avec la DGRH du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse.

Les représentants du SNES reviennent sur les conditions du scrutin de Hong Kong quant à la décision qui a été prise et pointe de nombreux dysfonctionnements: urnes sans surveillance, listes d'émargement éloignées des urnes etc.

Pour l'AEFE, les conditions du Board proposées pour rester dans la convention n'étaient pas acceptables

**d. La FSU demande le paiement des indemnités de jury d'examen en temps et heure, ainsi que le paiement des indemnités pour mission particulières, conformément aux textes réglementaires (décret 2002-22 et circulaire 1576 du 24 juin 2016) (pour information)**

1- Indemnité de jury d'examen :

Un important problème technique, constaté sur le paiement des Indemnités de Jury d'Examens pour les copies écrites du BAC 2018, avait contraint la Direction des Ressources Humaines à stopper les versements prévus à l'hiver 2018-2019.

Tous les services concernés de l'Agence se sont mobilisés et l'AEFE, consciente de l'impact de cette situation, n'a pas manqué de communiquer auprès des enseignants, par le biais d'un message adressé à l'ensemble des chefs d'établissement, et auprès des organisations syndicales.

Le versement des IJE a pu être effectué au mois de juin 2019.

Une analyse a été conduite pour résoudre au plus vite ce dysfonctionnement et pour que chaque correcteur puisse recevoir ce qui lui est dû.

Tout est mis en œuvre pour assurer le paiement des IJE 2019 dans des délais normaux.

Le DRH de l'Agence reconnaît l'échec du paiement des IJE 2018 et prévoit avec son équipe de tout mettre en place pour 2019, afin d'éviter que le problème se reproduise à nouveau. Aujourd'hui, sur 1200 personnes recensées on constate déjà 400 erreurs de collègues qui saisissent mal leur numéro de matricule

2- Indemnité pour mission particulière :

Suite à l'évolution de la réglementation, les indemnités pour mission particulière ont été défiscalisées et retirées de l'assiette de la CSG au 1er janvier. Une évolution de l'outil de paye a été rendue nécessaire et développée par la DSFIP (ETR). Elle est désormais opérationnelle, les IMP seront ainsi versées dans le courant de l'été.

Aujourd'hui, selon la DRH, elles continuent à être payées en HSE.

**e. La FSU demande la transposition à l'AEFE du décret 2015-477 du 27 avril 2015 instituant une indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du second degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves (pour information)**

Comme elle s'y était engagée, l'agence a conduit une enquête sur les éventuelles situations particulières de classes à plus de 35 élèves par classe dans l'ensemble du réseau. Elle confirme, comme elle l'a fait l'an dernier, qu'aucun personnel enseignant du second degré n'assure des enseignements devant plus de 35 élèves dans le réseau.

Par ailleurs, comme elle l'a déjà rappelé, la rémunération des agents détachés sur un contrat individuel de résident ou d'expatrié est définie par les dispositions du

décret n°2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger.

En application de l'article 4 du décret n°2002-22 « Les émoluments des personnels mentionnés à l'article D. 911-43 du code de l'éducation sont versés par l'AEFE en France, en euros. Ils ont exclusifs de tout autre élément de rémunération. »

Plusieurs indemnités statutaires ont été rendues applicables à l'étranger par le biais des articles 4 A c) et 4 B c) qui disposent que les personnels en poste à l'étranger perçoivent « les indemnités et avantages statutaires prévus par la réglementation en vigueur dans les établissements relevant en France du ministère de l'éducation nationale dont un arrêté du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé du budget a prévu l'application à l'étranger. »

Le décret n°2015-477 du 27 avril 2015 a créé une indemnité visant à reconnaître les charges particulières de préparation des cours, d'évaluation et de suivi des élèves pour les enseignants assurant six heures de cours dans des classes des établissements publics d'enseignement du second degré ayant des effectifs supérieurs à 35 élèves.

Si la situation se présentait, l'agence envisagerait alors une modification du décret sur cette indemnité.

**f. La FSU demande la modification du décret 2002-22, sur la partie permettant le versement de toutes les indemnités statutaires durant les congés maladie (problème avec l'ISAE au 1er degré) (pour information)**

L'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves (ISAE) au bénéfice des personnels enseignants du premier degré a été étendue aux personnels de l'Agence par un arrêté en date du 4 mars 2015.

Toutefois, l'article 15 du décret 2002-22 liste de façon limitative les émoluments auxquels les personnels peuvent prétendre à l'occasion d'un congé de maladie. L'ISAE n'en fait pas partie.

La proposition de modification de l'article 15 du décret 2002-22 permettant de continuer à percevoir l'ISAE en cas de congé maladie a été présentée et approuvée en CT. L'Agence a par conséquent transmis la demande de modification du décret 2002-22.

Le projet de modification de cet article du décret est en cours d'instruction. Il a été validé par le service juridique du MEAE et sera très prochainement transmis à la direction du budget.



**g. La FSU réitère encore une fois sa demande de mise en place pour l'étranger des indemnités statutaires de fonction pour les directeurs résidents, pour les CPE, prime de sujétion de professeurs d'EPS et Psy-EN (pour information)**

Les projets d'arrêtés portant sur les indemnités de sujétions spéciales aux directeurs d'école aux CPE, ainsi que les primes de sujétions aux professeurs d'éducation physique et aux PsyEN sont toujours en cours d'instruction à la direction du budget, régulièrement relancée.

SE-Unsa HDF

## Point n°5 : Carte des emplois - 4<sup>ème</sup> 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

**Secteur Afrique** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	1	0	-1
résidents	0	0	0
Total	1	10	-1

Kenya pas de fermeture sèche mais compensée par une ouverture au précédent CT d'un résident en anglais.

Aujourd'hui, 4 recours, 15 demandes de détachements en attente de réponses, à valider par DRH et 16 postes non pourvus.

M. le Secrétaire général nous informe que les postes en Afrique seront préservés à moyens constants de la carte des emplois.

**Secteur Asie / Moyen Orient** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	2	2	0
résidents	8	8	0
Total	10	10	0

Nécessité de répartir les postes sur les deux sites sur Shanghai.

## Bilan total Monde

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré
1	2	3	5	1	1	3	5

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	3	2	-1
résidents	8	8	0
Total	11	10	-1

Annexe : Emplois avec une différence de profil entre les versions de CT : CT 4 et CT 3

Avis carte des emplois 2019/2020, 2<sup>ème</sup> phase : avis négatif.  
Conclusion : 8 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

### Point n°6 : Carte des emplois - 2<sup>ème</sup> phase 2020-2021 (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 Afrique** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	60	8	-52
résidents	3	53	50
Total	63	61	-2

Déclaration UNSA Education, en Afrique, l'UNSA-Education a la sensation que, pour tous les postes EEMCP2 arrivant en fin de contrat, les supports sont supprimés. 60 fermetures pour 8 ouvertures, 52 postes donc en moins. Même s'ils sont transformés en résidents, pour les PDL, dans ces matières, il n'y a plus de vivier local.

Les besoins en formation sont très lourds, on part de très loin, qui les assurera ? Dans une grande partie de l'Afrique, les difficultés de recrutement sont là, aussi bien en élémentaire qu'en secondaire. Les PDL n'ont plus les compétences attendues, les viviers sont taris. La grogne des parents d'élèves monte. Le niveau

d'enseignement n'est plus au rendez-vous. Le climat scolaire s'en voit dégradé. Le climat scolaire s'en voit dégradé. Le rayonnement de la France et la diplomatie pour l'enseignement français à l'étranger en prend un coup comme nous l'avons évoqué dans notre déclaration liminaire

**Secteur Amériques** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	18	3	-15
résidents	0	15	15
Total	18	18	0

On ferme 4 postes de CPE, volonté de l'Agence dans des établissements à moins de 300 élèves. On remplace ces supports par des résidents qui auront le statut de CPE et non plus de chef d'établissement adjoint.

Poste de CPE à Haïti : volonté politique de l'agence (comme Turin) : moins de 300 élèves donc poste de CPE résident qui n'est plus faisant fonction d'adjoint.

El Salvador : Les EEMCP2 zone fermés sont bien ouverts ailleurs (en espagnol, il est ouvert à la rentrée 2019 à Quito).

Sur ce secteur on ne conserve que les EEMCP2 zone sur certains hubs pour qu'ils puissent rayonner par avion...

**Secteur Maghreb - Océan indien** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	21	2	-19
résidents	13	16	3
1	34	18	-16

Fermeture de 3 postes de CPE expatriés. Le SNES veut éviter les « barons CPE » qui s'installent dans la durée et dépassent souvent leur rôle et fonctions.

L'Agence répond que dorénavant les contrats de résidents sont limités dans le temps ce qui évitera ce type de travers.

Concernant les fermetures CPGE sur Rabat, 84 élèves étaient inscrits sur les 4 divisions lors de l'enquête de rentrée, pour l'AEFE cela justifie les demandes de fermeture

L'UNSA-Éducation a demandé des précisions sur les modalités de recrutement des personnels résidents affectés en CPGE en lieu et place d'expatriés : il y aura toujours une labellisation de l'Inspection Générale (IG) qui étudiera les dossiers en amont des CCPL. L'IG effectuera son propre classement et les candidatures

labellisées seront classées par les CCPL. Nous avons demandé à disposer un bilan des recrutements (nombre de candidatures, nombres de candidatures retenues par l'IG) a posteriori.

Le directeur adjoint a rappelé que l'ensemble des personnels expatriés enseignants en CPGE avaient vocation à disparaître au profit de personnels résidents car ils n'exercent pas de missions de formation.

Rabat : 1 DAF et 2 adjoints, suppression d'un poste. L'AEFE par la voix de son Secrétaire général explique que le passage à la séparation comptable-ordonnateur se fera sans suppression au global ce qui ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de suppression dans certains endroits comme à Descartes. Sur le poste de DAF à Tanger la taille de l'établissement ne justifiait pas le maintien du poste alors qu'à Meknès il y a un projet immobilier et un internat.

Pour la rémunération il n'y a pas eu de transcription du régime indemnitaire (RIFSEEP). La mise en place de régisseurs est une avancée mais pas encore validée à ce jour.

**Secteur Asie / Moyen Orient** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	15	8	-7
résidents	44	3	-41
Total	59	11	-48

Sur cette carte, le gros impact en termes de fermetures c'est Hong Kong (7 postes d'expatriés et 40 postes de résidents).

Tokyo : suppression d'un poste RE1. Suite à des pertes successives de postes de résidents, l'établissement passe sous le taux de 50 % de résidents en primaire puisqu'il y aura à la rentrée 2019 14 postes pour 33 classes. Il est à noter que l'établissement est en développement !

Côté positif si l'on peut dire cela, c'est la création de 5 postes d'expatriés au Liban

**Secteur Europe** : je clique ([ici](#)) pour consulter la carte

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	7	2	-5
résidents	19	5	-14
Total	26	7	-19

On ne peut que constater un déficit en supports EEMCP2 : plus d'EEMCP2 de technologie et de maths sur la zone ibérique qui n'est pas éligible aux EEMCP2 interzones : la réflexion est ouverte pour une réouverture potentielle en mathématiques.

Pour le poste de CPE de Turin, nous avons regretté que la collègue ne soit pas prolongée jusqu'en 2021 alors que faisant fonction d'adjoint met en place la réforme du lycée dans l'établissement. On nous a répondu que c'était la même ligne qui était appliquée partout pour les postes de CPE en fin de contrat.

Dans la ZECO, nous avons demandé des informations complémentaires sur la création d'un EEMCP2 zone en maths à Munich. Pendant l'année scolaire 2019/2020, il n'y aura pas d'EEMCP2 dans la ZECO en mathématiques. Il y aura une phase de transition. Les formations seront assurées par l'académie partenaire. Suite à notre demande, il a été répondu que l'on ne connaissait pas les modalités de suivi des établissements pour la rentrée prochaine. Nous avons signalé que cela était symptomatique de la gestion des postes à l'AEFE.

Au sujet du poste de PE à Sarrebruck, nous avons attiré l'attention de l'AEFE sur la situation financière de l'établissement qui perd de nombreux postes de résidents depuis deux ans ainsi qu'un poste pris en charge par la Sarre qui devra désormais être payé par cet établissement conventionné.

Moscou : le directeur adjoint résident est remplacé par un coordonnateur en contrat local. Les représentants des personnels en séance ont lu la fiche de poste qui semble inappropriée. Elle a été découverte à cette occasion par le secteur.

### **Bilan total Monde**

Fermetures				Ouvertures			
Expatriés		Résidents		Expatriés		Résidents	
1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré
15	106	24	55	9	14	6	86

	fermetures	ouvertures	bilan
expatriés	121	23	-98
résidents	79	92	13
Total	200	115	-85

Annexe : Emplois avec une différence de profil entre les versions de CT : CT 2 et CT 1

Avis carte des emplois 2019/2020, 2<sup>ème</sup> phase : avis négatif.

Conclusion : 8 votes contre, 0 abstention, 0 vote pour.

Sur cette carte, on constate 85 fermetures additionnelles. La répartition entre expatriés et résidents est indicative car on fonctionne sur un plafond d'emplois commun. Ceci étant en raison des besoins financiers toujours grandissants et des besoins en formation, l'AEFE a privilégié le maintien des résidents à 100%  
La situation budgétaire de l'AEFE a bien entendu également été prise en compte

L'UNSA-Éducation pose la question sur la visibilité de la 3<sup>ème</sup> phase vu le nombre déjà important de fermetures et redéploiements. Que faut-il attendre de cette phase 3 ?

M. Laurent Signoles répond que l'AEE a déjà acté 140 fermetures (55 en phase 1 et 85 aujourd'hui) donc s'il n'y a pas de mauvaises nouvelles, cet été, concernant le volet emploi, le cap devrait être maintenu avec peu d'impact sur la future carte des emplois.

Nous sommes intervenus sur les postes administratifs sur l'ensemble de la carte des emplois et en particuliers sur les questions du régime indemnitaire (voir questions diverses 2.23 et 2.24 sur le RIFSEP)

### **Point n°7 : Barème des CCPL de recrutement des personnels résidents (pour avis)**

La note intitulée « Note relative au barème pour le recrutement des personnels résidents » a pour objet, compte-tenu de la mise en œuvre de PPCR et du rendez-vous de carrière, de définir un barème permettant le classement des candidatures des personnels souhaitant obtenir un contrat de résident à l'AEFE.

Les critères de recrutement sont définis en concertation avec les représentants des personnels lors des commissions consultatives paritaires locales. Toutefois, l'AEFE souhaite fournir aux CCPL un cadre dans lequel elles devront s'inscrire et qui définit deux catégories de critères à prendre en compte dans l'établissement du barème :

- d'une part, des critères fixes que chaque CCPL se devra de considérer obligatoirement,
- d'autre part, des critères complémentaires liés aux spécificités du poste, au contexte et à la situation de l'établissement.

L'ensemble des critères seront définis et barémés par chaque CCPL.

Afin de permettre à chaque CCPL d'actualiser le barème pour le recrutement des personnels résidents, une information sera transmise à l'ensemble des établissements avant la fin de l'année scolaire 2018 – 2019 afin d'informer l'ensemble des membres des CCPL de ces modifications et du calendrier de mise en œuvre à respecter (date impérative de retour des barèmes le vendredi 4 octobre 2019).

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

A ce titre, trois réunions se sont tenues (26/03/2019, 06/05/2019 et 20/05/2019) afin de mettre en forme la note que vous trouverez en pièce jointe.

Note relative au barème pour le recrutement des personnels résidents, je clique [\(ici\)](#)

Avis du CT concernant le projet d'arrêté : avis réputé positif  
8 votes pour, 0 abstention, 0 contre.

### **Point n°8 : modification de la circulaire portant sur l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements français à l'étranger relevant de l'AEFE (pour avis)**

Je consulte la circulaire en cliquant [\(ici\)](#)

En réponse aux recommandations de la Cour des Comptes sur la séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable, l'Agence crée des postes de secrétaires généraux et d'agents comptables secondaires dans ses établissements en gestion directe. Cela a pour conséquence de modifier la liste des membres siégeant avec droit de vote et à titre consultatif dans les conseils d'établissements des groupements comptables des EGD.

Il est proposé la modification de l'article suivant (page 4 de la circulaire) :

#### **I – LE CONSEIL D'ETABLISSEMENT**

2 - Composition :

- membres siégeant avec droit de vote :
  - o les membres de l'administration :
    - à la place de : « **Le directeur administratif et financier** »
    - remplacer par : « **le directeur administratif et financier ou le secrétaire général** »
- membres siégeant à titre consultatif :
  - ajouter : « **l'agent comptable secondaire du groupement comptable** »

Le reste sans changement.

### **Point n°9 : bilan social 2018 (pour information)**

Je consulte le bilan social en cliquant [\(ici\)](#)



## **Point n°10 : Dématérialisation des bulletins de paie (pour information)**

Un arrêté du MEAE, dont la présentation était prévue au Comité technique ministériel des 16 et 17 mai, va organiser les modalités de la dématérialisation des bulletins de paie des agents du MEAE et de ses opérateurs.

À compter du 1er août 2019, après avoir créé un compte personnel sur le site de l'ENSAP (espace numérique sécurisé de l'agent public de l'État), les personnels détachés dans le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger et dans les services centraux de l'AEFE pourront accéder à leur bulletin de paie sous forme dématérialisée. Le bureau de la gestion administrative et financière de la DRH travaille actuellement à la fiabilisation des données pour permettre cette visualisation des bulletins.

Entre août et décembre 2019, une double communication des bulletins de paie en format dématérialisé et en format papier sera mise en place. Les bulletins de paie cesseront d'être envoyés en format papier par voie postale à compter de janvier 2020.

Une exception concerne les détachés issus de la fonction hospitalière et territoriale dans la mesure où l'ENSAP ne s'adresse qu'aux agents issus de la fonction publique d'État. A défaut d'accès aux bulletins depuis un site internet, ces derniers leur seront donc envoyés en dématérialisé par le biais d'une plateforme électronique sécurisée d'échange de documents.

Une information expliquant les démarches à accomplir sera adressée aux personnels du réseau le moment venu de manière concomitante avec le MEAE.

## Point n°11 Questions diverses

### Récapitulatif 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 : Retrait sur salaire - La DRH de l'Agence a informé que les reprises sur rémunération pour les personnels grévistes le 4 avril, 5 février, 19 mars et 9 mai s'effectueront sur la paie de juin 2019. Est-ce une provocation alors que les IJE de 2018 n'ont pas encore été mises en paiement ?*

#### Réponse :

a) Retrait sur salaire :

des retenues pour grève ont été opérées sur la paie de juin 2019 qui est préparée dès le mois d'avril. Pour limiter le prélèvement, une attention a été portée au nombre de jours saisis. Ainsi, les retenues ont été limitées à trois jours par personne.

b) Paiement des IJE :

au mois de juin, les indemnités de jury d'examen 2018 et l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves du 1er degré sont versées..

*Question n°1.2 : Avantage familial des personnels résidents : certains établissements (EGD ou conventionnés) pratiquent des réductions des frais de scolarité (en fonction du nombre d'enfants scolarisés, en général). Des retours d'établissements indiquent que les personnels résidents n'ont pas droit à ces abattements. Nous souhaitons savoir sur quelles bases ces établissements s'appuient pour pratiquer cette différenciation entre les familles.*

#### Réponse :

Le décret 2002-22 du 4 janvier 2002 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger prévoit qu'un avantage familial est versé aux personnels résidents au titre des enfants à charge. Cet élément de rémunération est exclusif « de la perception d'avantages de même nature ou de la prise en charge des frais de scolarité accordés par l'employeur (...) » (article 4 B alinéa e) du décret).

Ainsi, dans l'hypothèse où un établissement pratiquerait la réduction des frais de scolarité pour les personnels résidents, les conditions ne seraient pas remplies pour que ces derniers bénéficient de l'avantage familial..

*Question n° 1.3 : La situation financière des EGD de Tunisie est catastrophique : dévaluation du dinar tunisien, écolages les plus bas du réseau. Cela affecte lourdement le fonctionnement des EGD, leurs investissements et leur recrutement. Quelles mesures l'agence prévoit pour endiguer cela ? Ne risque-t-on pas de se diriger vers une augmentation importante des frais d'écolage ?*

Réponse :

La situation financière des deux établissements a été analysée fin 2017 à la faveur de projections triennales fortement conditionnées par la situation économique du pays.

D'importantes mesures ont dû être prises entre l'Agence, les établissements et les familles.

- Pour l'agence, une diminution des participations à la rémunération des résidents hors ISVL : pour le lycée Pierre Mendès France le taux est diminué de 42% à 12% pour 2018-2019-2020 soit une économie de 1,3M€ par an pour l'établissement, pour le lycée Gustave Flaubert le taux est diminué de 33% à 0% pour 2018-2019-2020 soit une économie de 1,6 M€ par an pour l'établissement.

- Pour les établissements, un engagement sur des économies de fonctionnement de l'ordre de 5% par an.

- Pour les familles, une augmentation des droits de scolarité à la rentrée 2018 de 6,5% et à la rentrée 2019 de 9,5%. Cet effort devra être poursuivi pour la rentrée 2020 à un niveau similaire.

Ces trois mesures convergentes supportées aux trois quart par l'AEFE sont indispensables au regard de l'engagement des deux établissements dans des programmes d'investissements immobiliers ambitieux..

*Question n° 1.4 : A Abu Dhabi, les personnels recrutés locaux bénéficiaient, en l'absence de régime de retraite, d'un versement en une fois d'un montant non plafonné équivalent à 3 semaines de salaire pour les 5 premières années, et à un mois de salaire par année pour les suivantes. La loi locale plafonne ce montant à 24 mois, un usage qui n'interdit pas à l'employeur de verser d'autres indemnités. Le lycée a volontairement depuis 2009 non plafonné ce montant. Afin que cet usage perdure, l'établissement pourrait-il être invité à consigner cette pratique dans son règlement intérieur ?*

Réponse :

La loi fédérale n°8 de 1980 dite « labor law », dans ses articles 132 à 139, plafonne le montant d'indemnité de fin de service à 24 mois. Pour se mettre en conformité avec la réglementation locale, la direction de l'établissement a procédé à la mise à jour de son Règlement Intérieur du Travail (RIT) le 1er mars 2018 puis le 20 juin 2018 en CCPL. La décision n°5/2018 signée le 19 décembre 2018 par le secrétaire général de l'agence par délégation du directeur entérine le RIT.

Au VI – Primes et indemnités le RIT dispose dans son alinéa concernant « l'indemnité de fin de service » que « le montant des indemnités de service ne pourra pas excéder un total égal à 2 ans de salaire soit le dernier salaire de base rapporté à la quotité de service la plus élevée occupée dans la carrière ».

Les provisions pour IFS arrêtées au compte financier 2018 sont conformes aux textes en vigueur..

*Question n° 1.5 : Les versements des ISOE et des ISAE soulèvent des interrogations au lycée français Mermoz de Buenos Aires. Quels montants doivent être versés au personnel du premier degré et du second degré ? En effet, ces derniers n'arrivent pas à éclaircir cette question localement.*

Réponse :

Les établissements d'enseignement français, qu'ils soient en gestion directe (EGD) ou conventionnés relèvent de la circulaire n°0515 du 08/02/2017 pour la gestion de leurs personnels de droit local. Ainsi, l'élaboration des contrats de travail doit faire référence à des grilles de rémunération et à un règlement intérieur du travail conformément à la législation locale, comme c'est le cas pour l'EGD de Buenos Aires. Toute référence à l'AEFE ou au droit français dans les contrats, la convention collective, le règlement intérieur ou les grilles de rémunération doit être exclue. De ce fait, toute référence aux primes dénommées « indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves » (ISAE) ou « indemnité de suivi et d'orientation des élèves » (ISOE) doit être exclue. Il n'en demeure pas moins qu'au niveau local, d'autres indemnités, propres au lycée Mermoz – et qui n'existent pas pour les personnels titulaires ou dans le droit français – existent, à savoir :

- Pour les professeurs principaux : 1 heure supplémentaire (HS) (page 5 du RI)
- Pour les enseignants du primaire, une indemnité spécifique (prime nivel inicial y primario ) qui est réévaluée chaque année en juillet (sur la base de 600 € - correspond pour moitié à l'ISAE)
- Une prime de transport

Le personnel de droit local bénéficie également d'une :

- prime d'ancienneté,
- prime BLFAJM (40% des items composant les salaires, ancienneté, heures supplémentaires, autres primes comprises) : cette prime comprend différents additionnels comme l'ISOE /l'ISAE qui ne sont pas énoncés dans la fiche de paie.
- la prime d'assiduité et de ponctualité (5% de tous les items du salaire)

Il y a lieu d'ajouter pour conclure que si les primes ISAE /ISOE, conformément aux circulaires de l'AEFE ne figurent pas sous cette appellation dans le règlement intérieur du lycée elles existent bien historiquement dans l'établissement en étant intégrées au 40% de la prime BLFAJM, article IV – 4 du RI. (Bonification Lycée Franco-Argentin Jean Mermoz).

*Question n° 1.6 : L'AEFE peut-elle informer le Comité technique sur la mise en œuvre du PAS pour les recrutés locaux imposables en France, en poste dans les EGD ?*

Réponse :

Dans le cadre du passage au prélèvement à la source au 1er janvier 2019, l'Agence a été associée aux discussions menées avec l'administration fiscale par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Le cas des personnels de droit local de l'AEFE est embarqué dans celui des agents de droit local du ministère. Compte tenu des spécificités des deux réseaux, un mode opératoire dérogatoire a été arrêté pour les PDL et ADL : l'acompte contemporain. Il consiste en un prélèvement mensuel direct sur le compte des agents imposables en France, sans intervention de l'établissement employeur.

L'Agence et les postes diplomatiques ont communiqué aux établissements tous les éléments transmis par l'administration fiscale. Les établissements devaient en informer les agents concernés. Ils doivent continuer à transmettre annuellement à la Direction des impôts des non-résidents la liste de leurs personnels de droit local imposables en France (obligation qui s'imposait déjà avant le PAS).

La Direction des impôts des non-résidents est l'interlocuteur unique des agents concernés.

L'Agence n'a pas été interpellée sur d'éventuelles difficultés de mise en œuvre du PAS.

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

*Question n° 2.1 : MAROC : Rattrapage des années non cotisées à la caisse de retraite complémentaire CIMR – Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite pour les PDL français : contrairement aux personnels expatriés, résidents, agents de droit local marocains bénéficiant depuis leur arrivée en poste d'une retraite complémentaire, les personnels de droit local français n'ont pu en bénéficier, malgré des années de relances auprès de l'administration pour pouvoir l'obtenir. Il a fallu attendre octobre 2017 pour qu'ils puissent s'affilier à la CIMR (Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite). Un nombre important d'années a été perdu en termes de cotisations et certains n'auront pas de pension décente. EN 1993, les agents locaux marocains ont pu bénéficier de cette mesure et il a été procédé à la régularisation des années manquantes à la CIMR. Au nom de l'équité et du principe de non-discrimination, nous demandons pour les contrats locaux français, une mesure équivalente : la participation de l'administration pour le rachat de points à la CIMR correspondants aux années non cotisées.*

*Question n° 2.1 (bis) : la complémentaire retraite CIMR, comme leurs collègues de nationalité marocaine. Ils ont dû attendre longtemps avant d'avoir une couverture santé et retraite, puis ce n'est qu'en 2017 qu'ils ont enfin pu bénéficier d'une complémentaire. Certes, la complémentaire relève d'un choix individuel ; cependant l'employeur doit permettre d'exercer ce choix. Cette question n'a été aucunement négociée dans le cadre du dialogue social. En conséquence, nous réitérons notre demande : la rétroactivité peut-elle leur être accordée et dans quels délais ?*

Réponse :

Le dialogue social qui s'est tenu a été finalisé par une Assemblée Générale le 22 juin 2017 sous la présidence du Conseiller culturel adjoint. Cette AG avait pour objectif de permettre la concertation afin de parvenir à mettre en œuvre des règles et des mesures communes et homogènes sur les cinq pôles employeurs. A l'issue des groupes de travail, réunis huit fois en 2017, des propositions ont été faites en Assemblée générale et ont donné lieu à prises de décisions.

Il a ainsi été acté par les partenaires sociaux, l'extension de la complémentaire retraite CIMR à l'ensemble des salariés de droit local avec un taux d'adhésion de 6% pour la part salariale et de 7,8% pour la part patronale. La prise en charge par chaque établissement s'effectue sans rétroactivité, à compter du 01/10/2017. Cette décision a été validée par l'Agence et elle a été inscrite dans le règlement intérieur du travail. A l'heure actuelle la rétroactivité n'est pas envisagée.

Il est rappelé que l'adhésion à une retraite complémentaire n'est en aucun cas obligatoire et relève d'une démarche facultative et volontaire de chaque personnel..

*Question n° 2.2 : 1- La FSU demande que, notamment dans le cadre des examens, l'avis des personnels soit sollicité avant toute réservation des billets et des hébergements. Cela permettrait de prendre en compte les conditions de fatigue, de sécurité, les contraintes personnelles et professionnelles, voire les considérations écologiques. Le coût financier ne peut être le seul paramètre.*

*2- Les missions imposées par l'Agence (instances, examens ...) font l'objet d'un ordre de mission et donc des remboursements des frais qui y sont liés selon la circulaire AEFÉ du 9 février 2018. Dans le cadre de l'accompagnement d'élèves participant à des événements organisés par l'AEFE ou ses établissements (compétitions sportives, événements artistiques...), un ordre de mission devrait être établi, couvrant ainsi les personnels et leur ouvrant droit au remboursement des frais. Nous demandons à ce qu'une note en ce sens soit adressée aux établissements en conformité avec les textes en vigueur.*

Réponse :

1- La circulaire 443 du 9 février 2018 a pour objet de préciser les conditions et modalités de règlement des frais de déplacements temporaires des personnels pour le compte de l'AEFE. Elle demeure le texte de référence. Concernant la réservation et l'émission des billets et des hébergements dans le cadre des examens, la prise en charge des personnels relève de la mutualisation.



2- L'Agence, soucieuse de l'application de la réglementation, se chargera de faire un rappel en la matière auprès de l'ensemble des établissements afin qu'un ordre de mission soit bien établi lors d'un déplacement d'un personnel dans le cadre de l'accompagnement d'élèves participant à des événements organisés par l'AEFE ou ses établissements (compétitions sportives, événements artistiques...)

*Question n° 2.3 : l'AEFE dont le logo est présent sur la publicité à Madagascar de « objectif prof », comme celui du lycée de Tananarive, de l'ambassade de France et de l'Alliance française, est-elle à l'origine de la campagne « objectif prof », où l'on devient enseignant dans le réseau pour 750€ et trois mois de formation ? Que pense l'Agence de telles campagnes ? Que pense l'Agence de l'image mise en avant, notamment par rapport aux concours de l'Education nationale ?*

Réponse :

L'AEFE n'est pas à l'origine de la campagne lancée à Tananarive. Cette campagne est une action de coopération éducative du SCAC de Tananarive. Le coût de la formation (750€) correspond aux frais perçus par l'Alliance Française pour une mise à niveau en langue française. Cette formation a pour vocation de créer un vivier de potentiels enseignants pour les établissements malgaches d'expression française. Le lycée français de Tananarive, dont le logo figure sur l'affiche publicitaire, participe à cette action de coopération éducative, en offrant la possibilité aux stagiaires en formation, d'observer des séances de cours...

*Question n° 2.4 : Le programme Objectif prof lancé à Madagascar, payant pour les participant.es, a-t-il vocation à devenir un outil de formation initiale pour les personnels recrutés locaux de l'AEFE ? Quels seront les personnels qui seront chargés de sa mise en œuvre ? Comment seront-ils sélectionnés ? Quelle décharge horaire ou rémunération pour les personnels sollicités ? Le certificat délivré aux participant.es sera-t-il valable sur l'ensemble du réseau ?*

Réponse :

L'AEFE n'est pas à l'origine de la campagne lancée à Tananarive. Cette formation a pour vocation de créer un vivier de potentiels enseignants pour les établissements malgaches d'expression française. Le lycée français de Tananarive participe à cette action de coopération éducative, en offrant la possibilité aux stagiaires en formation, d'observer des séances de cours.

L'AEFE a sollicité des précisions complémentaires quant au cahier de charges de cette formation. A ce stade, aucune information nouvelle ne permet de répondre aux questions concernant les personnels, dans la mesure où il s'agit d'une action de coopération éducative et non d'une formation initiée par l'établissement mutualisateur à la demande de l'AEFE.

*Question n° 2.5 : Lycée français d'Ankara Le personnel du Lycée Charles de Gaulle en grève le 9 mai a dénoncé le climat délétère au sein de l'établissement. Il affirme son désir de travailler dans la sérénité, la confiance et le respect. Il demande de la part de la direction de la considération et une gestion plus humaine des personnels, dans l'intérêt de toute la communauté éducative. Que répond l'Agence à cette interpellation réitérée des personnels concernant le management dans cet établissement ?*

Réponse :

L'Agence est en lien très régulier, voire fréquent, avec l'équipe de direction de l'établissement et le poste diplomatique sur ce sujet notamment.

Le poste diplomatique a engagé un dialogue avec les personnels sur place.

Par ailleurs, le proviseur a été reçu à l'Agence en avril par le DRH et la cheffe de secteur, en présence du représentant syndical du SNPDEN.

Les difficultés relationnelles ont été abordées et des mesures de dialogue préconisées, en suivi avec l'agence d'une part mais aussi avec le poste diplomatique.

Des rendez-vous téléphoniques avec le directeur administratif et financier ainsi que le proviseur adjoint vont avoir lieu pour préparer la rentrée prochaine et pour permettre aux équipes de travailler dans la sérénité.

Par ailleurs, l'Agence encourage les représentants du personnel à maintenir un dialogue sur tout sujet de préoccupation avec le proviseur.

*Question n° 2.5 bis : La campagne de renouvellement de détachement a commencé. L'AEFE a-t-elle des informations concernant les délais de réponse et la manière dont la DGRH du MEN et les DASEN vont traiter les demandes de ses personnels ?*

Réponse :

D'après les informations reçues des services du MENJ, pour le 1er degré, la procédure est en train de s'organiser avec les départements.

La DGRH B2-1 va maintenant prendre les arrêtés. L'Agence devrait recevoir les premiers arrêtés dans le courant du mois de février. Pour le 2nd degré, les arrêtés seront pris au fil de l'eau.



*Question n° 2.6 : lycée français de Marrakech. Nous demandons un point sur la situation de l'établissement.*

Réponse :

L'Agence a suspendu, en accord avec le poste, le proviseur à titre conservatoire dès le 15 mai. Ce dernier a été rappelé par ordre à Paris le 20 mai. En arrêt maladie depuis le 20 mai et jusqu'au 28 juillet, le proviseur ne s'est pas présenté à l'appel par ordre.

Depuis le 21 mai dernier, le proviseur du lycée Paul Valéry de Meknès assure en qualité de référent l'accompagnement du proviseur adjoint du lycée Victor Hugo de Marrakech nommé ordonnateur secondaire par intérim. Le proviseur de Meknès est particulièrement chargé de superviser les opérations de fin d'année et de préparation de la rentrée scolaire 2019/2020.

Le COCAC adjoint s'est déplacé à Marrakech le 17 mai pour entendre l'équipe de direction et la famille de la jeune fille qui s'était plainte de harcèlement à caractère sexuel sur les réseaux sociaux.

L'Agence a diligenté une mission (chef de secteur et DRH) conjointe avec le COCAC adjoint les 29 et 30 mai. Plus de vingt entretiens ont été menés, individuels ou en groupes : élèves, personnels enseignants, personnels non enseignants (personnels de vie scolaire, infirmières, secrétaires), équipe de direction, associations de parents d'élèves, consul général et conseillères consulaires.

A ce stade, le lycée doit gérer l'après-crise. Un travail de reconstruction, que l'ensemble des membres de la communauté éducative appelle de ses vœux, doit être mené autour d'un projet fédérateur afin de retrouver cohérence et cohésion. Des préconisations ont été, dès à présent, émises dans ce sens auprès de l'équipe de direction afin d'œuvrer, notamment en termes de circulation de l'information, de communication et de gestion des dossiers sensibles (RH, immobilier, préparation de rentrée, tenue des examens, ...), afin que cette fin d'année scolaire se passe dans des conditions apaisées.

*Question n° 2.7 : appels à candidature L'Agence publie sur son site, dans la rubrique « recrutement », des appels à candidatures pour « des postes à pourvoir dans des établissements scolaires en cours de création qui ont fait appel à son expertise ». L'Établissement public a-t-il décidé de mélanger sciemment les établissements relevant de l'AEFE et des établissements concurrents, la position administrative des personnels relevant de l'AEFE et les autres ? Pourquoi mettre sur le site de l'AEFE ces candidatures qui ne relèvent en rien de l'Agence?*

*Question n° 2.8 : Appels à candidature L'Agence publie sur son site, dans la rubrique « recrutement », des appels à candidatures pour « des postes à pourvoir dans des établissements scolaires en cours de création qui ont fait appel à son expertise ». L'Établissement public a-t-il décidé de mélanger sciemment les établissements relevant de l'AEFE et des établissements concurrents, la position administrative des personnels relevant de l'AEFE et les autres ? Pourquoi mettre sur le site de l'AEFE ces candidatures qui ne relèvent en rien de l'Agence?*

Réponse :

L'agence s'est vue confier une nouvelle mission d'accompagnement de projet de création de nouveaux établissements d'enseignement français. Cet accompagnement doit se faire, selon les besoins des porteurs de projet, sur différents domaines : immobilier, pédagogique, sécurité, formation, communication et ressources humaines entre autres.

Afin de permettre à ces futures écoles d'avoir un encadrement pédagogique de qualité, condition nécessaire pour garantir aux familles un enseignement conforme à leurs attentes, l'agence peut mettre en ligne des offres d'emploi.

Elle reçoit les éventuelles candidatures, peut aider au choix, mais la responsabilité des conditions de travail, de rémunération ou de protection sociale doivent être définies et acceptées par les deux parties, s'agissant de personnel de droit local soumis au code du travail du pays d'exercice. L'agence n'intervient pas en tant que recruteur, mais propose un service d'aide pour le recrutement : cela peut être l'aide à la définition du profil de poste, à publication d'une annonce, réception et analyse des candidatures, avant transmission des dossiers au porteur de projet qui est seul décideur ensuite.

*Question n° 2.9 : CPF : Où en est-on de la mise en place du Compte personnel de formation dans le réseau AEFE (étranger) ?*

*Question n° 2.10 : Des informations concernant la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) pour les personnels détachés dans le réseau ainsi que le cadrage pourraient-elle être communiquées ?*

Réponse :

2.9 : Comme prévu par la circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique, le CPF a été mis en place depuis le 1er janvier 2019 dans le réseau : il prend la forme de la mobilisation d'un crédit d'heures pour le financement d'une formation choisie par l'agent portant sur le développement des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cette formation est à demander - après avis du chef d'établissement - au chef de secteur en tant que président du CPM pour une prise en charge, à hauteur du crédit d'heures disponibles, sur les fonds de la mutualisation.

A ce jour une demande a été traitée et a conduit à la prise en charge d'une formation.

2.10 : La procédure de recours au CPF pour la prise en charge d'une formation éligible figurera dans la nouvelle note de cadrage de la formation continue des personnels du réseau.

Il est prévu d'associer les organisations représentatives des personnels à l'élaboration de la note actualisée, dans le cadre d'un groupe de travail annoncé récemment aux partenaires (07/06/19), dont la première réunion pourrait se tenir fin juin 2019.

*Question n° 2.11 : Haïti : Qu'en est-il de la situation au Lycée français Alexandre-Dumas de Port-au-Prince ? La nouvelle convention collective devait être signée entre le 13 mai et le 19 juin. Des points font encore blocage pour les personnels de droit local, notamment la référence aux 48 heures de temps de travail, ce qui constitue une régression déplorable dans un établissement français. Quelles sont les consignes données par l'AEFE ?*

Réponse :

Conformément au calendrier de dialogue social du lycée Alexandre Dumas, une troisième CTRL (Commission Tripartite des Recrutés locaux) s'est réunie. Cette commission devait discuter de la proposition de l'APELAD qui était parvenue une quinzaine de jours auparavant. A l'analyse de cette proposition, l'APE était, a priori, plutôt satisfaite, et disposée à accepter de ne pas mentionner les 48h, dans le but d'aboutir à un accord. Bien évidemment, il n'a jamais été question de faire travailler les enseignants 48 heures, mais simplement de rappeler que la durée légale du travail en Haïti est de 48 heures hebdomadaires, et de préciser clairement que le temps de présence devant élèves était de 18 heures pour les professeurs du secondaire et 24 heures pour les professeurs du primaire (plus 3 heures de concertation), la préparation des cours ainsi que la participation aux réunions n'étant pas comptabilisées dans le temps de présence devant élèves.

Le libellé de la proposition de l'APELAD paraissait donc acceptable pour le comité de gestion. Juste avant la troisième réunion, les représentants de l'APELAD ont estimé que le document envoyé n'était encore qu'un brouillon et méritait d'être retravaillé. Lors de la réunion du 5 juin, il a été indiqué aux représentants de l'APELAD que deux possibilités se présentaient : ou bien l'établissement fonctionnait sans convention au moyen de notes de service, ce qui n'était pas souhaitable, ou on aboutissait à un accord dans les meilleurs délais, avec une convention arrêtant le fonctionnement de l'établissement. L'APELAD a demandé un délai supplémentaire de 15 jours pour faire une nouvelle proposition. Cette dernière sera examinée lors d'une quatrième CTRL d'ici la fin de l'année.

L'Agence fait le constat que le dialogue social a bien lieu au sein de cet établissement et ne souhaite pas interférer dans ces débats et laisser aux deux parties le temps de la discussion. Lorsque le texte final de la convention sera

validé, l'Agence restera vigilante à ce que les recommandations de la circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels de droit local soient respectées.

*Question n° 2.12 : DAKAR Lycée Jean Mermoz : Une déclaration liminaire concernant le chef d'établissement a été lue par les représentants des personnels lors du dernier CE à Dakar : quelle réponse apporte l'Agence à la détresse des collègues face au "management" du chef d'établissement ?*

Réponse :

L'Agence prend connaissance de la déclaration liminaire lue par les représentants du personnel lors du dernier conseil d'établissement.

Un point a été fait avec le chef d'établissement qui s'emploie à assurer la bonne tenue des instances et le déroulement serein du dialogue social au sein de l'établissement avec l'ensemble des composantes de la communauté éducative.

L'agence renouvelle son attachement à la qualité du dialogue social dans le réseau et dans les EGD ainsi qu'au bon fonctionnement des instances.

*Question n° 2.13 : L'agence demande à ce que les TNR soient rémunérés sur la même grille de salaire que les autres PDL. Dans le même temps des établissements conventionnés en Tunisie proposent des contrats détachés directs d'une durée d'un an renouvelable avec de bonnes conditions de salaire et payés en euro. De ce fait beaucoup de collègues titulaires quittent les EGD pour ces contrats en établissement homologués. Pour endiguer ces départs de plus en plus nombreux de compétences professionnelles, ne pourrait-on pas proposer des avantages hors grille de salaire PDL (par exemple, prise en charge de la retraite via la CFE) ?*

Réponse :

L'agence a publié le 8 février 2017 une circulaire sur la gestion des personnels de droit local dans les établissements en gestion directe ou conventionnés avec elle. Cette circulaire, votée à l'unanimité lors du CT du 6 février 2017, pose des principes nécessaires afin d'assurer une gestion optimale des personnels de droit local dans le réseau, quel que soit le pays d'exercice.

Il ne peut pas être proposé un régime dérogatoire, notamment pour les personnels exerçant en EGD en Tunisie, au motif que des conditions plus avantageuses seraient proposées par d'autres établissements.

*Question n° 2.14 : Dans le cas extrême d'un non-renouvellement de détachement qui oblige l'enseignant installé durablement dans son pays à demander une disponibilité pour convenance personnelle à son académie et un contrat local à son établissement pour exercer la même fonction dans la même salle de classe, n'y-a-t-il pas un risque dans certains pays que la baisse de salaire occasionnée par ce changement de statut soit considérée comme une discrimination salariale par les autorités locales ? Le non-renouvellement de détachement par un département ou une académie ultra-déficitaire d'un enseignant qui est dans l'impossibilité de réintégrer ces derniers du fait d'une situation familiale stable et durable (CDI du conjoint, nationalité du pays du conjoint et des enfants, grand éloignement pays/Guyane, etc.) n'est-il pas une manière d'exercer une forme de harcèlement moral (directement lié à la baisse considérable de salaire entre contrat de résident et contrat local) qui va à l'encontre du soucis de bienveillance dans l'éducation nationale et qui peut amener le fonctionnaire sédentaire à prendre des décisions extrêmes (actions juridiques, démission, arrêt maladie) qui peuvent ne pas aller en sa faveur et donc renforcer sa fragilité psychologique ? L'AEFE pourrait-elle engager une réflexion pour répondre à ces situations extrêmes ?*

Réponse :

Au regard de l'article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, constituant le titre Ier du Statut général des fonctionnaires, « hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la commission de déontologie mentionnée à l'article 25 octies. »

En conséquence, le fonctionnaire, dont la situation est régie par des règles statutaires, ne peut se prévaloir d'un droit à obtenir un détachement ou une disponibilité que dans certaines conditions, ce qui n'est pas le cas du détachement ou de la disponibilité pour exercer au sein de l'Agence. De plus, le principe de rupture d'égalité de traitement ne peut être soulevé qu'en comparaison de situations strictement identiques, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet, dans un cas, il s'agit d'un fonctionnaire placé en position de détachement et recruté sur un contrat de droit public français, alors que dans l'autre, il s'agit d'un fonctionnaire placé en position de disponibilité et recruté sur un contrat de droit local.

Au demeurant, la modification de la typologie du contrat (résident/contrat local) n'induit pas forcément une baisse de salaire (ex. États-Unis, Canada, Hong-Kong, Singapour...).

Nous avons attiré l'attention de la direction des ressources humaines sur l'absence de réponse aux deux dernières questions de cette question diverse. A la demande de l'UNSA-Éducation, une réponse par écrit sera transmise ultérieurement.

*Question n° 2.15 : adoption au Maroc : l'adoption peut se faire, au regard de la Kafala sans présenter d'agrément français. Le problème soulevé est que de ce fait les collègues concerné•e•s ne peuvent bénéficier d'un congé d'adoption sans présenter l'agrément français ? Pourrait-on en interne trouver une solution ? ?*

Réponse :

Conformément à la réponse apportée à la question diverse 2.9 posée par l'UNSA-Éducation au comité technique du 13 février dernier, l'Agence rappelle que l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État précise que le fonctionnaire en activité a droit à « un congé d'adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. »

La législation sur la sécurité sociale prévoit, à l'article L.161-6 du Code de la sécurité sociale, que le congé d'adoption est « accordé aux assurés à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, ainsi qu'aux assurés titulaires de l'agrément mentionné à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'ils adoptent ou accueillent un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. »

Ainsi, il ressort de la réglementation en vigueur que l'adoption ou l'accueil d'un enfant à l'étranger doit faire l'objet d'un agrément. En l'espèce, la Kafala, en vigueur dans les pays de droit musulman, n'est pas considérée comme une adoption ni dans les pays de droit musulman ni en droit français et, de ce fait, n'est pas soumise à la procédure de l'agrément.

De plus, il convient de souligner que l'article 370-3 du Code civil dispose que « l'adoption d'un mineur étranger ne peut être prononcée si sa loi personnelle prohibe cette institution, sauf si ce mineur est né et réside habituellement en France. »

En conséquence, le congé d'adoption ne peut être octroyé aux agents disposant d'une Kafala dans la mesure où il ne s'agit pas d'une adoption au regard du droit français.

La réglementation applicable en la matière, à portée nationale, n'est pas du ressort de l'Agence. Cette problématique a souvent fait l'objet de questions au Gouvernement.



*Question n° 2.16 : La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de la disponibilité. Désormais, « lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement » (l'avancement d'échelon et de grade). De même, les activités professionnelles exercées au cours de cette période pourront également être prises en compte dans le cadre d'une promotion à un grade à accès fonctionnel. Ces dispositions pourront-elles être applicables à des PDL (TNR, agents administratifs...) dans le réseau AEFÉ et sous quelles conditions ? Merci pour votre expertise dans ce dossier.*

Réponse :

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les conditions de la disponibilité.

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique modifie les décrets « positions » des trois versants de la fonction publique (notamment le décret n°85-986 du 16/09/1985 pour la fonction publique d'État) en vue de prévoir, notamment :

- les modalités de prise en compte de l'activité professionnelle exercée par un fonctionnaire en disponibilité ainsi que la procédure lui permettant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement. Ces dispositions sont applicables aux mises en disponibilité et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018 (article 17 du décret du 27/03/2019).

- l'allongement de la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à 5 ans (au lieu de 3) et une obligation de retour dans l'administration d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de disponibilité présentées à compter de la date d'entrée en vigueur du décret du 27/03/2019, soit à compter du 29 mars 2019.

Au demeurant, il convient de souligner que la mise en application de ces dispositions relève de l'administration d'origine des personnels exerçant leurs fonctions au sein de l'Agence.

*Question n° 2.17 : Dans le cadre de l'élaboration du calendrier scolaire les jours fériés sont-ils décomptés des journées travaillées ? Selon les spécificités locales, des jours considérés comme fériés donnent-ils droit à congé pour les personnels résidents ou expatriés ? En Mauritanie, cette année, sur un jour devenu férié par décret présidentiel l'établissement n'a pas été fermé et la réponse donnée aux collègues par rapport aux PDL a été que la réglementation en termes de législation du travail n'était pas la même selon le statut des personnels. Qu'en est-il ?*

Réponse :

Le calendrier scolaire validé par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, aménageable à la marge selon les contraintes locales, détermine les vacances des

classes pour les élèves. De ce fait, tous les personnels en charge d'élèves sont tenus par ce calendrier.

En conséquence, une distinction fondée sur le statut n'est pas légitime.

Question n° 2.18 : Pourquoi certains chefs d'établissement communiquent-ils aux collègues du 2<sup>ème</sup> vivier éligibles à la Classe Exceptionnelle les démarches de candidature alors que celle-ci est automatique, comme précisé sur i-prof?

Réponse :

Comme chaque année l'accès à la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale et des professeurs agrégés fait l'objet d'une note de la DRH à l'attention des chefs d'établissement afin de rappeler les conditions d'éligibilité, les modalités de candidature et le calendrier à respecter.

Même si les personnels relevant du second vivier n'ont pas d'acte de candidature à formuler, ils doivent tout de même joindre à leur dossier dématérialisé sur I-Prof une fiche comportant l'avis du supérieur hiérarchique direct, au même titre que les personnels relevant du premier vivier.

De plus, qu'il s'agisse des personnels du second degré relevant du 1er ou du 2nd vivier, ces derniers doivent transmettre l'avis du supérieur hiérarchique par mail à une adresse générique de la DGRH B2-4.

Ainsi, la note transmise aux chefs d'établissement le 25 avril 2019 a un double objectif : celui de rappeler la procédure à suivre et le calendrier à respecter.

Question n° 2.19 :

- a) Existe-t-il des fiches de poste type pour les infirmières scolaires en EGD ?
- b) Existe-t-il des fiches de poste type pour les chargés de communication en EGD ?

Réponse :

Les fonctions d'infirmière et de chargé de communication sont occupées par des personnels de droit local recrutés directement par les EGD.

Les établissements élaborent une fiche de poste définissant précisément le profil de chaque emploi à pourvoir ainsi que les exigences et les compétences requises pour l'emploi. Elles sont rédigées localement en fonction des particularités de chaque établissement.

Il n'y a donc pas une fiche de poste type pour ces deux fonctions.



*Question n° 2.20 : Serait-il envisageable de réfléchir à l'élaboration d'un guide à l'adresse des parents et des enseignants concernant le rôle et les attributions des A.V.S. au sein de nos établissements ?*

Réponse :

En lien avec les évolutions législatives et réglementaires concernant l'école inclusive, l'Agence ambitionne de porter une politique d'inclusion scolaire globale, lisible et cohérente au service de laquelle de nombreux outils pourront être élaborés et/ou mutualisés.

La prochaine réunion de l'Obep, fixée le 27 juin prochain, permettra d'aborder entre autres sujets celui des AESH, de partager un calendrier et un plan de travail qui engageront l'Agence sur l'année 2019-2020.

L'élaboration d'un tel guide relatif au rôle et aux attributions des A.V.S. pourra bien évidemment être intégrée à ce travail.

*Question n° 2.21 : Nous souhaiterions connaître les mesures d'aide au retour en France pour les collègues en fin de mission auprès de l'AEFE ? A quel service s'adresser et comment les aider à anticiper au mieux leur retour ?*

Réponse :

Les personnels en poste auprès de l'AEFE en fin de mission sont accompagnés de manière systématique par les services de la DRH qui leur transmettent, dans le respect du calendrier et des textes du MENJ et du suivi des procédures, toutes les informations nécessaires à leur réintégration quel que soit leur corps d'appartenance.

Au-delà de ces informations générales, tout collègue peut saisir son gestionnaire du bureau de la gestion administrative et financière de la DRH afin d'obtenir des informations complémentaires ou l'informer d'une situation particulière qui nécessitera, comme cela se fait régulièrement, un accompagnement individualisé auprès des services compétents de la DGRH du MENJ, ou de la DRH de l'Agence.

*Question n° 2.22 : L'AEFE a donné récemment son accord pour une revalorisation des salaires des personnels locaux en Tunisie. Cette augmentation ne concernerait a priori que les enseignants. Peut-on avoir la confirmation d'une augmentation ciblée pour une seule catégorie de personnel ? Si nous nous félicitons de cette première augmentation à venir, nous réclamons plus généralement des augmentations de salaire pour tous, puisqu'en Tunisie comme ailleurs, tous les personnels sont frappés par l'inflation locale et la dégradation de leurs conditions d'emploi.*

Réponse :

Le dialogue social mené sous la responsabilité du coordonnateur régional de l'AEFE a abouti à la signature d'un protocole d'accord le 4 avril qui porte sur :

- une refonte et une revalorisation globale des grilles salariales dont les dates d'effet seront échelonnées sur 3 années à compter du 1er septembre 2019 pour l'ensemble des personnels
- le versement au 1er septembre, d'une prime de rentrée exceptionnelle d'un montant de 400 dinars aux personnels relevant des catégories 4, 5 et 6
- la revalorisation de 100 dinars mensuels dès le 1er septembre pour les plus bas salaires (catégorie 4,5 et 6), en attente de l'adoption des nouvelles grilles salariales
- le reclassement des personnels de droit local des catégories 4,5 et 6 dans la catégorie supérieure, au même échelon, l'année précédant le départ à la retraite
- la possibilité d'adhérer à une retraite complémentaire tunisienne pour les personnels qui en rempliraient les conditions
- l'exonération à hauteur de 80% des frais de scolarité pour les enfants des personnels de droit local.

*Question n° 2.23 : Les représentants du personnel se posent la question de l'application du PPCR dont fait partie le RIFSEEP, au réseau pour le suivi de carrière ? Pourrait-on avoir des éléments statistiques sur les principales évolutions indemnitaires qui concernent le personnel de l'agence et du réseau ? Une mesure de l'impact budgétaire de ces mesures ?*

*Question n° 2.24 : Nous souhaitons savoir quel est le régime indemnitaire précis appliqué aux personnels résidents, fonctionnaires détachés, occupant des fonctions administratives. Nous nous demandons si le RIFSEEP est bien appliqué, nous souhaitons également savoir dans quel groupe de fonction sont classés les agents (par exemple, il existe deux groupes de fonction pour les adjoints administratifs, trois pour les secrétaires d'administration, quatre pour les attachés). Nous souhaitons que les responsabilités réelles occupées permettent la détermination des groupes et des montants moyens servis aux agents.*

Réponse :

Dans le cadre de leur affectation à l'étranger, les émoluments sont régis par l'article 4 du décret 2002-22 modifié relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger. Il dispose que « Les émoluments des personnels mentionnés à l'article D. 911-43 du code de l'éducation sont versés par l'AEFE en France, en euros. Ils sont exclusifs de tout autre élément de rémunération. Ils comportent : » pour les personnels expatriés et résidents.

« Les indemnités et avantages statutaires prévus par la réglementation en vigueur dans les établissements relevant en France du ministre de l'éducation nationale dont un arrêté du ministre des affaires étrangères et du ministre chargé du budget a prévu l'application à l'étranger » (même rédaction pour les personnels expatriés que pour les personnels résidents).

En l'absence d'arrêté de transposition, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

ne fait pas partie des émoluments versés aux personnels détachés dans le réseau et ne peut donc leur être versé.

*Question n° 2.25 : En Algérie, les entreprises sont généralement libres de mettre en place des aménagements d'horaires de travail pour leurs employé.es à l'occasion du ramadan. Au Lycée international Alexandre Dumas, les agents ont bénéficié d'aménagements tandis que les enseignants n'y ont pas eu droit malgré leur demande : cette différence a été mal vécue par les personnels. Quelles préconisations peuvent être formulées pour que l'année prochaine soit sereine en période de ramadan ?*

Réponse :

Le LIAD est un établissement en gestion directe de l'AEFE, opérateur public. A ce titre, le principe de laïcité s'impose dans l'établissement. Observer ou non le ramadan est un choix qui relève de la sphère personnelle et privée.

L'aménagement des horaires de travail du personnel ATOS a été concerté et accepté par la Proviseure dans la mesure où ces personnels n'ont pas la charge directe de la classe et des élèves du LIAD, ce qui n'est pas le cas des enseignants.

*Question n° 2.26 : Dans le cadre du Brexit, l'établissement Charles de Gaulle connaît une baisse substantielle des effectifs scolaires. Quelles solutions peuvent être mises en œuvre de sorte à éviter licenciements et dégradation du climat social ?*

Réponse :

Dans le cadre du dialogue social, un aménagement des horaires de l'équipe a été proposé mais n'a pas été accepté.

L'établissement privilégie les « départs naturels et ajustements choisis » et tient compte des départs à la retraite, mutations, demandes de réduction du temps de travail ou redéploiements, pour ajuster au mieux les effectifs des personnels aux effectifs élèves.

*Question n° : 2.27 : Peut-on obtenir une étude comparée des mouvements 2018 et 2019 dans le premier et second degré :*

*nombre de nouveaux entrants, nombre de mouvements au sein du réseau, nombre de refus de détachement initiaux, nombre de refus de renouvellement de détachement, nombre de refus de détachement en cas de mouvement au sein du réseau ?*

Réponse :

Je clique ([ici](#))

*Question n° 2.28 : L'AEFE peut-elle envisager la mise en place du congé de solidarité familiale pour ses agents ?*

Réponse :

Le congé de solidarité familiale prévu par le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie permet au fonctionnaire de s'absenter pour accompagner un proche en fin de vie.

La circulaire n° 1487 du 4 juillet 2017 relative aux autorisations d'absence applicables aux agents de l'AEFE en poste à l'étranger prévoit qu'une autorisation d'absence peut être spécialement accordée pour convenances personnelles liée à l'état de santé d'un membre de la famille lorsque le pronostic vital est engagé ou que le proche se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable.

### **III Problèmes financiers / matériels**

*Question n° 3.1 : À deux reprises en Algérie, un représentant Sgen-CFDT à la CCPL1 n'a pas été convoqué. Le Sgen-CFDT souhaite que les textes soient appliqués en Algérie comme ailleurs. Comment se fait-il que le représentant n'ait pas été convoqué à deux reprises ?*

Réponse :

Par note diplomatique en date du 30 janvier 2019, les conseillers de coopération et d'action culturelle ont été destinataires du « Guide CCPL » qui rappelle le mode de fonctionnement de cette instance.

L'Agence, soucieuse de l'application de la réglementation, se chargera de faire un rappel en la matière.

*Question n° 3.2 : En Grande-Bretagne, les représentant.es des personnels en CCPL qui ont examiné le licenciement d'un employé n'ont pas eu accès aux pièces versées au dossier. Comment l'Agence explique-t-elle cette entrave au bon fonctionnement de l'instance ?*

Réponse :

Par note diplomatique en date du 30 janvier 2019, les conseillers de coopération et d'action culturelle ont été destinataires du « Guide CCPL » qui rappelle le mode de fonctionnement de cette instance, et notamment la communication des documents an amont de la commission.

L'Agence, soucieuse de l'application de la réglementation, se chargera de faire un rappel en la matière.

#### IV Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie (groupe de questions 4 et 5)

IV Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie (groupe de questions 4 et 5)

*Question n° 4.1 : La CCPLA2 a autorité pour gérer le recrutement d'ATSEM. Ne pourrait-on pas attribuer cette compétence à la CCPLA1 voire au dialogue social ? Cela nous semblerait plus logique.  
Merci pour votre retour*

##### Réponse :

L'article 9 de l'arrêté du 27 février 2007 dispose que « lorsque le nombre des électeurs employés par l'agence dans un État étranger est compris entre dix et quatre-vingt-dix-neuf inclus, il peut être institué auprès du chef de la mission diplomatique ou consulaire concerné une commission consultative paritaire locale unique pour l'ensemble de ces personnels. Lorsque le nombre des personnels est égal ou supérieur à cent, deux commissions consultatives paritaires locales sont instituées : l'une (CCPL n°1) compétente à l'égard des personnels enseignants du premier degré ainsi que pour les personnels exerçant au moins la moitié de leur service dans le premier degré, l'autre (CCPL n°2) compétente à l'égard des autres personnels. »

Ainsi, les agents spécialisés des écoles maternelles relèvent bien de la CCPL n°1 dans la mesure où ils exercent l'intégralité de leur service dans le premier degré.

En séance, l'UNSA-Éducation a demandé qu'un rappel soit fait aux CCPL. Le DRH s'est engagé à le faire au moment de l'envoi des consignes sur les nouveaux barèmes CCPL (voir plus haut). Nous avons également demandé que ce soient rappelées et unifiées les règles d'appartenance aux différents collèges d'électeurs lors des élections aux conseils d'établissement.

*Question n° 4.2 : Quand sera ré ouverte la réflexion sur le Conseil de groupement de gestion ? En attendant, notre demande consiste à modifier, dans les plus brefs délais, les modalités électorales des représentants du second degré.*

##### Réponse :

Il a été convenu de mettre en place un groupe de travail pour la révision de la circulaire instance.

Une première réunion sera organisée dans le courant de l'année 2019/2020..

*Question n° 4.3 : L'AEFE pourrait-elle envisager de modifier l'arrêté du 27 février 2007 afin d'augmenter le nombre de sièges à pourvoir dans les CCPL des pays qui comptent un grand nombre d'électeurs ?*

Réponse :

Les commissions consultatives paritaires locales (CCPL) s'inspirent de l'esprit des commissions administratives paritaires afin de pouvoir assurer une représentativité des personnels de l'Agence en service à l'étranger.

A ce titre, l'arrêté du 27 février 2007 relatif aux commissions consultatives paritaires centrales et locales à l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger mentionne dans ses visas le décret n°82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires. S'agissant de la représentativité des fonctionnaires, ce dit décret fixe le nombre des représentants du personnel de la sorte :

- Lorsque le nombre de fonctionnaires d'un même grade est inférieur à cent, le nombre de représentants du personnel pour ce grade est de un membre titulaire et de un membre suppléant;
- Lorsque le nombre de fonctionnaires d'un même grade est supérieur ou égal à cent et inférieur à mille, le nombre de représentants du personnel pour ce grade est de deux membres titulaires et de deux membres suppléants ;
- Lorsque le nombre de fonctionnaires d'un même grade est supérieur ou égal à mille et inférieur à cinq mille, le nombre de représentants du personnel pour ce grade est de trois membres titulaires et de trois membres suppléants ;
- Lorsque le nombre de fonctionnaires d'un même grade est supérieur ou égal à cinq mille ou lorsqu'il s'agit d'un corps à grade unique dont l'effectif est supérieur ou égal à mille, le nombre de représentants du personnel est de quatre membres titulaires et de quatre membres suppléants.

L'arrêté du 27 février 2007 fixe la représentativité des personnels au sein des CCPL de la sorte :

- lorsque le nombre des électeurs employés par l'agence dans un Etat étranger est compris entre 10 et 99 inclus, il peut être institué auprès du chef de la mission diplomatique ou consulaire concerné une CCPL unique pour l'ensemble de ces personnels ;
- lorsque le nombre des personnels est égal ou supérieur à 100, deux CCPL sont instituées : l'une (CCPL n°1) compétente à l'égard des personnels enseignants du 1er degré ainsi que pour les personnels exerçant au moins la moitié de leur service dans le 1er degré, l'autre (CCPL n°2) compétente à l'égard des autres personnels.

Le contingent de représentants est désigné de la sorte :

- lorsque le corps électoral comprend moins de 50 électeurs : 3 représentants titulaires de l'administration – dont le président de la commission – et un nombre égal de suppléants, 3 représentants titulaires du personnel et un nombre égal de suppléants ;
- lorsque le corps électoral comprend au moins 50 électeurs : 5 représentants titulaires de l'administration – dont le président de la commission – et un nombre égal de suppléants, 5 représentants titulaires du personnel et un nombre égal de suppléants ;



Au sein de l'Agence, sur 92 pays disposant d'une ou deux CCPL, seul deux pays présentent un corps électoral supérieur à 1000 (CCPL n°1 + CCPL n°2).

En conséquence, afin de maintenir une cohérence quant à l'esprit de la représentativité des personnels, il apparaîtrait superfétatoire d'augmenter le nombre de sièges à pourvoir au sein des CCPL.

*Question n° 5.1 : Comment les représentant.es du personnel sont-ils.elles associés à la sélection des personnels qui bénéficieront de la mise en place des masters MEEF et des DU ?*

Réponse :

La mise en place d'un master MEEF nécessitera le recours à une procédure d'appel d'offres, compte tenu des prestations annexes nécessaires (logement, restauration) et du seuil fixé par le code des marchés publics. Le temps de concevoir le cahier des charges afférent, elle ne pourra pas être effective avant l'année scolaire 2020-2021.

Il est prévu qu'elle concerne, dans un premier temps, les personnels du 1er degré recrutés locaux.

Un groupe de travail sera constitué en 2019-2020 sur la formation continue, qui réfléchira notamment au processus de validation des futures éventuelles candidatures.

*Question n° 5.2 : Quelles formations masters MEEF et DU seront proposées aux personnels ? Avec quel.les partenaires exactement ? Quels critères pour l'inscription à un diplôme plutôt qu'un autre ?*

Réponse :

Le master MEEF actuellement en réflexion concerne le 1er degré et s'adresserait – selon un format hybride – aux enseignants du 1er degré en contrat de droit local.

Ce choix résulte de l'importance numérique des personnels concernés et d'une priorité de l'agence. Il nécessitera un marché public pour déterminer le partenaire en charge de la prestation.

Question n° 5.3 : Lycée français de Madrid. Deux problèmes concernant l'organisation des enseignements en 2019-2020 se posent : l'un concernant la modification des horaires des enseignements de sciences en deçà de l'horaire minimum prévu au B.O ; l'autre concerne la constitution des groupes de sciences au cycle 4 avec une augmentation significative des effectifs au-delà de la capacité des salles de travaux pratiques. La Direction refuse que ces modifications soient soumises à un avis du Conseil d'établissement, alors qu'il s'agit bien d'une "évolution de la structure pédagogique". La FSU demande que le lycée français de Madrid se conforme à la circulaire des instances.

Réponse :

en classe de 6ème, le lycée de Madrid a fait le choix de réduire de 0h30 l'horaire en cours d'enseignement scientifique afin de transférer la demi-heure sur l'enseignement artistique et permettre ainsi aux élèves de bénéficier d'un horaire plus proche de la réglementation française. Les groupes sont réduits par rapport à d'autres établissements.

Il s'agit également d'éviter que l'emploi du temps des élèves de 6ème passe à 32h à cause de l'obligation horaire qui concerne l'enseignement de la langue du pays hôte (espagnol et histoire).

En ce qui concerne la composition des groupes sciences en cycle 4, les horaires sont respectés. Il n'y a aucun texte qui préconise un nombre d'élèves par groupes ni un seuil de dédoublement.

*Question n° 5.4 : Examens : Les épreuves orales finales de SI et ISN du baccalauréat doivent donner lieu comme toute autre épreuve orale à une IJE. Il semblerait que les convocations n'ouvrent pas ce droit pour les personnels de l'établissement (notamment dans la zone ibérique). Nous demandons le paiement des indemnités de jury et examen correspondant à ces épreuves pour tous les personnels.*

Réponse :

La note de service n° 2011-152 du 3 octobre 2011 modifiée relative à l'épreuve obligatoire et de spécialité de sciences de l'ingénieur, à compter de la session 2013, explicite les modalités d'évaluation et de soutenance du projet dans le cadre de la partie orale de l'épreuve terminale de SI.

Aux termes du texte, il s'agit d'une épreuve en 2 parties :

- la 1ère partie (évaluation du projet) se déroule au cours de la formation. L'évaluation est proposée par les enseignants (de toutes les disciplines concernées par le projet) qui ont suivi les travaux de l'équipe.
- la 2ème partie (soutenance orale du projet) donne lieu à évaluation par 2 enseignants dont au moins 1 de SI.

Dans la mesure où ces épreuves se déroulent sur le temps scolaire au sein de l'établissement et s'inscrivent dans le cadre de la formation des élèves évalués,



elles relèvent de la responsabilité de l'enseignant de la discipline concernée et ne donnent pas lieu à une procédure administrative (affectation d'élèves et convocations notamment). Elles n'appartiennent en conséquence pas à la catégorie des épreuves ponctuelles terminales, telles qu'entendues par le décret n° 2012-923 du 27 juillet 2012 relatif à la rémunération allouée aux personnels des établissements d'enseignement désignés comme centres d'examen à l'occasion des opérations du baccalauréat, qui se déroulent quant à elles dans l'établissement alors devenu centre d'examen.

En ce qui concerne ISN, la note de service n° 2011-140 du 3 octobre 2011 relative à définition de l'épreuve de spécialité informatique et sciences du numérique à compter de la session 2013 de l'examen, complétée par la note n° 2012-065 du 6 avril 2012, détaille l'évaluation en cours d'année de cette épreuve en deux parties (évaluation d'un projet et soutenance orale & dialogue argumenté avec la commission d'évaluation).

Cette évaluation se déroule pendant le temps scolaire dans l'établissement de formation du candidat et dans une salle munie d'un dispositif permettant la projection de documents informatiques. La commission d'évaluation est composée d'un professeur ayant suivi et formé l'élève pendant l'année et, dans la mesure du possible, d'un autre enseignant n'ayant pas été associé à l'enseignement de spécialité suivi par le candidat. Il s'agit donc d'une épreuve en cours d'année (cf. art. 1 - arrêté du 15/09/1993 modifié), pour laquelle il n'y a en conséquence pas de rémunération des examinateurs (partie intégrante du service des professeurs). Le recours à des professeurs extérieurs à l'établissement doit rester l'exception et donne lieu au remboursement des frais de déplacements.

Il est rappelé que les épreuves écrites sont rémunérées lorsque ce sont des épreuves ponctuelles terminales et que les épreuves orales sont rémunérées s'il s'agit de contrôle en cours de formation, mais non rémunérées s'il s'agit d'évaluation en cours d'année.

Nous suivrons de près l'évolution de ce dossier suite aux engagements pris par le service pédagogique et le DRH.

*Question n° 5.5 : Situation des langues nationales dans le cadre de la réforme du Lycée Blanquer : les législations nationales locales imposent parfois l'enseignement de la langue nationale (exemples : arabe, roumain...). Comme cela a été dit en groupe de travail, la réforme du lycée imposant de ne suivre qu'une seule option générale, d'autres enseignements optionnels (notamment artistiques) sont menacés. Nous demandons que l'Agence intervienne auprès de la DGESCO afin d'obtenir un statut particulier pour la langue nationale à l'instar de l'option langue et culture de l'Antiquité ou des langues régionales*

Réponse :

L'étude de la langue du pays hôte dans les parcours des élèves du réseau est un axe fort de la politique des langues de l'AEFE.

Les textes de la réforme permettent aujourd'hui à un plus grand nombre de ces langues d'être présentées au baccalauréat au titre de la LVC, mais aussi au titre des 24 langues pouvant être étudiées en LVA ou LVB.

La question des choix d'options exclusifs a été posée dès la parution des arrêtés mais n'a pas reçu de réponse favorable du ministère.

*Question n° 5.6 : Hambourg : Où en est-on de la rédaction de la convention écrite entre la France et Hambourg sur le futur Lycée franco-allemand ? Il n'y a toujours aucun texte officiel à ce jour alors que la première classe ouvrira en septembre 2020.*

Réponse :

Il s'agit d'une lettre d'intention qui sera signée entre le comité de gestion du lycée français de Hambourg, la Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) et l'AEFE.

C'est un long processus qui a nécessité des temps de concertation pour assurer au mieux la réussite des élèves et pour répondre aux diverses demandes de l'ensemble de la communauté éducative.

Le texte a été finalisé récemment et traduit en deux langues. Il est actuellement à la signature du directeur de l'AEFE.

*Question n° 5.7 : Effectifs : Au cours de sa conférence de presse du 25 avril dernier, le Président de la République a annoncé que les classes de grande section de maternelle, CP et CE1 ne dépasseraient plus les 24 élèves d'ici trois ans. L'AEFE envisage-t-elle d'appliquer cette mesure ?*

Réponse :

Une très grande partie des classes maternelles et primaires du réseau ne dépasse pas 25 élèves en l'état actuel.

Pour les classes qui comptent plus de 25 élèves, il conviendra, l'an prochain, d'engager une réflexion avec les établissements concernés, aux fins d'envisager la nécessité et les modalités éventuelles de limitation de leurs effectifs.

*Question n° 5.8 : Des PDL lauréats du CAPES font valoir dans les EGD de Tunisie un droit au congé sans solde pour formation afin de geler leur poste leur année de stage en ESPE, et ainsi rentrer en Tunisie immédiatement après cette année de stage. Dans quelle mesure cette disposition qui peut permettre aux collègues ayant des attaches en Tunisie de revenir sitôt la titularisation obtenue peut être rendue pérenne à l'heure où les académies retiennent leurs personnels pour des renouvellements de détachement ?*

Réponse :

Certains PDL lauréats de concours optent, si leur situation le permet, pour une disponibilité de droit à l'issue de leur année de stagiaire. La décision d'octroi de cette disponibilité relève du MENJ. En tout état de cause, ces personnels, qui ont demandé un congé sans solde, conformément à l'article 18 du Règlement Intérieur du travail relatif aux agents contractuels recrutés localement en Tunisie, bénéficient du gel de leur poste pendant un an.

N'ayant pas accompli la période de trois ans en France, ils ne remplissent pas les conditions pour prétendre à un poste de résident.

La décision d'attribution de la disponibilité appartenant au MENJ, il n'est pas possible de répondre au nom de l'AEFE sur la non pérennité de cette disposition.

*Question n° 5.9 : Le Maroc ne bénéficie d'aucun maître formateur contrairement à d'autres pays de la zone Machrek (mi-temps classe/mi-temps formation) alors que leur présence serait bénéfique pour l'accompagnement pédagogique in-situ (au sein des écoles) des nombreux PDL enseignants. L'AEFE envisage-t-elle la création de supports de ce type pour le Maroc ?*

Réponse :

Les écoles des pôles EGD bénéficient d'un taux d'encadrement par des titulaires de l'Education nationale détachés de 70 %. L'IEN et deux CPAIEN assurent un accompagnement pédagogique au sein des écoles auprès des enseignants PDL, comme les 14 directeurs expatriés qui en ont la mission. Tous les enseignants bénéficient par ailleurs de l'accès au plan de formation continue des personnels de la zone Maroc.

De plus, la mise en place d'une formation diplômante depuis le mois de janvier 2019 en partenariat avec l'Université internationale de Rabat et de l'Académie de Nancy Metz participe également à la formation des professeurs du 1er degré.

Dans l'immédiat, il n'est pas prévu de création de supports de type EMFE pour le Maroc.

*Question n°5.10 : Statut des CT (correspondants territoriaux) au Maroc. Dans certaines disciplines (Eco Gestion, arts plastiques, éducation musicale, technologie) il n'y a plus d'EEMCP2 (Enseignant Expatrié à Mission de conseiller pédagogique 2nd degré) au Maroc. Ces missions (recensement des besoins de formation, élaboration du plan de formation, co animation des stages de formation, suivi et conseils auprès des personnels de droit local, présidence des différentes commissions d'entente et d'harmonisation pour les examens, responsable des commissions d'interrogation au bac, coordination des plannings d'interrogation pour les épreuves orales du bac) incombent désormais aux CT sans lettre de mission, sans rémunération et sans décharges horaires alors que les EEMCP2 sont rémunérés et bénéficient d'une décharge horaire pour remplir ces missions. Nous demandons que le statut des CT soit reconnu avec une rémunération à la hauteur des missions ainsi qu'une décharge horaire pour assurer les missions dans les meilleures conditions possibles. Nous demandons également que les CT puissent bénéficier de stages de formation de formateur ?*

Réponse :

Aucune zone au monde ne dispose d'EEMCP2 dans les disciplines artistiques. Au Maroc, l'enseignement de la technologie est assuré par 73,5 % d'enseignants détachés soit 15 résidents et celui de l'éco gestion par 60% soit 11 résidents, si bien que le faible nombre d'enseignants de droit local (un peu plus de 10 en technologie et 4 en éco-gestion) ne justifie pas le recrutement d'EEMCP2 dans ces disciplines.

Les résidents ou personnels de droit local qui feraient fonction de correspondants territoriaux ne peuvent exercer de missions de formation que dans des situations particulières : tutorat d'un enseignant nouvellement recruté, participation exceptionnelle à un stage de formation continue comme formateur occasionnel et en co-animation avec un EEMCP2 ou un formateur d'une académie partenaire, mission de coordination des examens. Il est ainsi possible de rémunérer ces missions particulières dès lors qu'elles sont présentées au Comité de Pilotage de la Mutualisation, validées par l'Agence et pilotées par l'IEN et l'IA-IPR référent de la zone.

Le statut des personnels résidents ne permet pas de leur attribuer une décharge horaire spécifique. C'est pourquoi le CPM du mardi 11 juin 2019 propose qu'ils soient rémunérés en IMP mutualisées. Une proposition identique a été faite pour les correspondants territoriaux en contrat local.

A ce stade, aucun correspondant territorial n'a sollicité de demande de participation à un stage de formation de formateurs.

*Question n° 5.11 : Au regard des changements de règles concernant la mobilité des enseignants, et des demandes du gouvernement retransmises lors des séminaires de zones, est-ce que le bornage à 9 ans d'étranger pour être éligible à une candidature sur des postes expatriés (directeurs d'école/conseillers pédagogiques, EEMCP2...) va continuer à être appliquée ?*

Réponse :

Les règles de gestion appliquées pour le recrutement des personnels expatriés des premier et second degrés continueront à s'appliquer.

Au-delà de 9 ans à l'étranger sans retour en France, les candidatures relèvent du vivier complémentaire pendant deux années consécutives. Ces dossiers sont alors instruits dans un second temps lorsque les candidatures recevables correspondant au profil souhaité sont inexistantes ou insuffisantes.

*Question n° 5.12 : Lors du dernier CT a été évoquée une visite d'établissement par la direction de l'Agence à Ankara au cours de laquelle il devait y avoir rencontre avec les représentants des organisations syndicales. Pourquoi cette visite n'a-t-elle pas eu lieu ?*

Réponse :

La visite prévue n'a pas pu avoir lieu en raison de contraintes d'emploi du temps très fortes à ce stade de l'année. Le proviseur a été reçu pendant le séminaire des EGD mi-avril à Paris en présence du directeur des ressources humaines, de la cheffe de secteur et du représentant du SNPDEN.

L'UNSA-Éducation a demandé si une visite était prévue en 2019/2020 ce à quoi il a été répondu par la négative puisqu'un entretien avec le chef d'établissement avait eu lieu. Nous avons demandé à ce que la DRH communique vers les personnels de l'établissement puisque ceux-ci n'ont pas été reçus ! Le DRH s'y est engagé.

*Question n° 5.13 : A la suite de l'expérimentation de la préparation du CAFFA par certains agents, peut-il être envisagé de rendre cette dernière accessible à tous les personnels désireux de se former ?*

Réponse :

Une réunion de bilan a été organisée avec l'ESPE de Nancy-Metz et le MENJ-DREIC le 7 juin 2019 pour faire le point sur l'expérimentation menée en 2018-2019 visant à préparer certains EEMCP2 du réseau aux CAFFA, en une seule année. Le caractère expérimental du dispositif résidait pour partie dans l'origine des candidats, mais aussi principalement dans l'aménagement des dispositions réglementaires applicables.

Il résulte de cette première expérimentation et de la contrainte réglementaire que la démarche mérite d'être poursuivie, toujours à titre expérimental, en améliorant les points qui peuvent l'être (desserrement de la contrainte calendaire, nomination des examinateurs par le directeur de l'ESPE, modalités de la soutenance), sous réserve d'avis favorable du ministère de l'Education nationale et de la jeunesse (en attente). Il sera nécessaire en parallèle de faire évoluer le corpus réglementaire pour valider le dispositif particulier de l'EFE.

Dans l'intervalle, il est envisagé d'étendre les zones susceptibles de bénéficier de l'expérimentation (ajout d'une zone en cours de réflexion), sous réserve de résoudre les difficultés liées aux décalages horaires et aux calendriers scolaires, s'agissant d'une formation qui est réalisée en grande partie à distance

*Question n° 5.14 : Peut-il être envisagé de permettre aux personnels détachés du premier degré d'expérimenter la préparation du CAFIPEMF comme certains personnels détachés du second degré peuvent se préparer au CAFFA ?*

Réponse :

Cette possibilité, si elle correspond en effet à un besoin reconnu par l'agence, reste tributaire d'une évolution des textes réglementaires du MENJ : le CAFIPEMF relève de la responsabilité des IA-DASEN et ne peut, pour l'instant, être organisé à titre expérimental par un département, quand les enseignants titulaires du 1er degré sont originaires de différents départements.

A ce titre, la capacité collective à prendre en compte les spécificités de l'EFE dans la préparation au CAFFA mise en œuvre depuis un an à titre expérimental permettra de mesurer la faisabilité d'un élargissement au CAFIPEMF.

Pour l'heure, en l'état des travaux, l'hypothèse d'un élargissement au CAFIPEMF n'est pas envisagée par l'Agence ni par le MENJ.

*Question n° 5.15 : Les systèmes d'enseignement locaux n'ont pas nécessairement l'équivalent des professeur.es documentalistes, une spécificité de l'enseignement à la française. Comment l'Agence envisage-t-elle d'assurer la formation continue des personnels qui exercent dans les CDI afin de garantir leur bon fonctionnement ?*

Réponse :

Les professeur.es documentalistes ont accès, comme tous les enseignants du réseau, aux plans de formation de chacune des 16 zones sur des thématiques pédagogiques transversales comme la mise en place des parcours éducatifs, l'enseignement moral et civique, les compétences langagières orales, la lecture au cycle 3 ou l'éducation aux médias et à l'information.

Un stage s'est par exemple tenu cette année dans la zone MOPI, consacré à la construction avec l'Education aux médias et à l'information d'un parcours de formation aux enjeux citoyen.



L'agence mène par ailleurs une réflexion sur le décloisonnement des espaces et des temps scolaires au sein des centres de connaissance et de culture. A ce titre, deux stages sont programmés l'an prochain sur cette problématique à destination des professeurs documentalistes et des personnels de vie scolaire : en Amérique latine et au Liban.

Enfin, le service pédagogique travaille à l'élaboration d'un parcours m@gistere sur la gestion d'un fonds documentaire.

*Question n° 5.16 : Le Sgen-CFDT a été informé par ses militant.es que souvent les personnels ne sont éligibles qu'à un seul stage, limitation de nature à freiner la bonne acquisition des nouvelles méthodes et nouveaux programmes du lycée. Ces mesures restrictives ont parfois provoqué des situations absurdes. L'AEFE peut-elle donner des instructions pour que les inscriptions aux stages ne soient plus soumises à limitation excessive ?*

Réponse :

De récentes évolutions des plans de formation continue des personnels (PFCP) ont permis un développement du volume des missions de formation et d'accompagnement en établissements hors PFCP, ce qui se traduit dans certaines zones par un nombre de stages en diminution.

L'agence souhaite opérer un rééquilibrage entre ces deux démarches aussi complémentaires que nécessaires, et étoffer de nouveau l'offre de stages dans les PFCP, à compter de l'entrée en vigueur de la prochaine note de cadrage (fin 2019 pour 2020 et suivants).

Question n° 5.17 : Dans le cadre de la réforme du baccalauréat, l'AEFE peut-elle inviter les chef-f-e-s d'établissements à prévoir des temps réguliers fixés pour :

- 1) préparer en équipe les nouveaux programmes
- 2) accompagner la mise en place des E3C, favoriser les temps de concertation des équipes disciplinaires concernées pour réfléchir à l'évaluation, corriger, harmoniser ?

Réponse :

1. L'Agence a réuni dès le mois de janvier 2019 les EEMCP2 afin de les former, avec la participation de l'Inspection générale de l'Education nationale, aux nouveaux programmes et à la formation des enseignants à leur mise en œuvre. Il appartient aux EEMCP2 de relayer et d'accompagner les enseignants de leurs disciplines exerçant dans leurs zones de mutualisation. Cet accompagnement peut nécessiter, le cas échéant et après échange avec les chefs d'établissement, de dégager des temps dédiés, ce dont les chefs d'établissement ont déjà été informés. C'est toutefois dans le cadre des plans de formation continue des personnels que la formation des enseignants aux nouveaux programmes est prévue et se tiendra majoritairement.

2. L'organisation des E3C fera l'objet de temps de formation spécifiques pour les chefs d'établissements concernés. Concernant les corrections, les consignes seront passées aux enseignants par les IA-IPR référents. Là encore, c'est par l'échange avec les chefs d'établissement et non par une consigne générale que des créneaux horaires dédiés pourront être libérés, selon les situations.

Clôture du CT à 18h30.

SE-Unsa HDF



## Point n°12 : 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

DGAFF : 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

GT : Groupe de Travail

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



**e**nseignants 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

SE-Unsa (UNSA Éducation), Compte-rendu du Comité Technique de l'AEFE du 18 juin 2019.

[hdf@se-unsa.org](mailto:hdf@se-unsa.org)