

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

### **COMPTE RENDU**

**SEANCE DU MERCREDI 13 FEVRIER 2019**

**[Pour approbation](#)**

**Étaient présents :**

Membres titulaires, représentants de l'Administration :

M. Jean-Paul NEGREL, directeur par intérim  
M. Laurent SIGNOLES, Secrétaire général de l'AEFE

Membres titulaires, représentants du personnel :

Mme Rozenn DELAFONTAINE, SNUipp-FSU  
M. Anthony DELTOUR, SNEP-FSU  
Mme Alessandra DIAKHATE, SNUipp-FSU  
M. Hamid LAAROUSSI, SNES-FSU  
M. Jean Baptiste RIBET, SNES-FSU

M. Adrien GUINEMER, UNSA-Education  
M. Serge FAURE, UNSA-Education

M. Patrice RAFALIMANANA, Sgen-CFDT

Membres suppléants, représentants du personnel :

Mme Louisa SADI HADDAD (Se-UNSA)

Experts des représentants du personnel :

M. Pierre BREZOT, SNUipp-FSU  
Mme Annie DELPORTE, SNES-FSU  
M. Jérôme NASSOY, SNES-FSU  
M. Bruno RIBARD, SNUipp-FSU  
M. Patrick SOLDAT, SNES-FSU

M. Sébastien CORDIER, UNSA-Education  
M. Patrice MENOUD, UNSA-Education

Mme Françoise GUYOT, Sgen-CFDT

Experts de l'Administration :

M. Laurent BERTAT, chef du secteur Asie – Moyen-Orient  
Mme France BESSIS, cheffe du secteur Europe  
M. Guillaume CARIO, chef du secteur Afrique  
Mme Carole DURAND-PASSEDROIT, secteur Maghreb – Océan Indien  
M. Gilles GUERRAND, secteur Amériques  
Mme Stéphanie MOUSSY, service des affaires juridiques  
M. Bernard PUJOL, DRH du réseau  
M. Fabrice ROUSSEAU, service pédagogique

## Ordre du jour

I.	Approbation du compte rendu de la séance du 4 décembre 2018	9
II.	Elections professionnelles 2018	9
III.	Suivi de CT	11
IV.	Carte des emplois 3 <sup>ème</sup> phase – 2019/2020	19
V.	Carte des emplois 1 <sup>ère</sup> phase – 2020/2021	29
VI.	Charte du télétravail des personnels des services centraux	38
VII.	Questions diverses	38

*La séance est ouverte à 9 heures 35.*

M. NEGREL indique que cette réunion est la première de la nouvelle mandature, issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Il fait part des membres nommés par la décision n° 1764 du 24 décembre 2018, puis procède à la vérification du quorum et annonce les membres présents.

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

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

M. NEGREL procède à la lecture de l'ordre du jour puis s'enquiert d'éventuelles remarques.

M. SOLDAT relève une erreur commise par la FSU dans l'une des questions qu'elle a posées en suivi de CT. Ainsi, elle a écrit que la question 3b portait sur « l'indemnité de fonction des directeurs d'école résidents et documentalistes » alors qu'en réalité, il n'était pas question des documentalistes mais des CPE. Une réponse a cependant été apportée à la question 3a du Sgen-CFDT qui portait sur le même sujet.

Concernant la question diverse 4.11 sur le calendrier scolaire, un vote sera demandé pour apporter une modification à la circulaire en vigueur.

Enfin, le secteur Afrique a été interrogé pour un problème de logement au Nigéria. Aucune réponse n'a été obtenue. Elle doit être apportée rapidement ou abordée en CT.

M. NEGREL assure qu'une réponse sera donnée rapidement sur ce point relatif au Nigéria.

Quant à la question sur le calendrier scolaire, elle sera inscrite à l'ordre du jour et fera l'objet d'un vote.

Il s'enquiert d'éventuelles déclarations liminaires.

M. RAFALIMANANA donne lecture de la déclaration liminaire suivante, pour le Sgen-CFDT :

*« Entrée au comité technique*

*La CFDT avec le Sgen-CFDT entre au comité technique de l'AEFE. Tou.s.tes les adhérent.e.s, leurs représentant.e.s et les sympathisant.e.s voient aujourd'hui leur ténacité récompensée. Avec 14,32 % des voix obtenues au dernier scrutin, en progression régulière depuis plus de quinze ans, la CFDT a enfin sa place à l'AEFE.*

*Depuis 1998, date à laquelle un recours en conseil d'État déposé par la CFDT a permis d'intégrer les agents non titulaires des établissements en gestion directe, notre organisation n'a eu de cesse de revendiquer de porter à 10 le nombre des représentants des personnels élus au comité technique : de nombreux secrétaires généraux ont relayé cette demande forte, depuis plus de 15 ans, auprès des directions successives.*

*Même si le siège obtenu n'est pas lié au passage à 8 élus représentants les personnels, nous nous félicitons de cette mesure qui se rapproche des normes en vigueur pour d'autres*

*établissements publics. Bien sûr, nous continuerons de porter notre revendication pour un passage à 10 élu.e.s, encore plus juste car au plus près des réalités, si les évolutions attendues pour l'Agence ne bousculent pas davantage le périmètre.*

*Aux freins administratifs précédents et peut-être aussi aux quelques souhaits de bonne guerre de partenaires désireux de maintenir une représentativité syndicale de pré-carré, a succédé le dégel. Ce n'est que justice et le Sgen-CFDT salue particulièrement l'équipe de direction ainsi que le directeur sortant, Christophe Bouchard, pour l'efficacité de leur investissement sur ce dossier.*

### *Valeurs*

*Notre présence ici, en ce premier comité technique 2019, peut être aussi l'occasion de rappeler les valeurs et particularités de la CFDT et du Sgen-CFDT. Nous sommes un syndicat par essence généraliste, résolument non corporatiste et qui, au travers du dialogue social, n'hésite pas à initier ou à envisager les réformes qui sont parfois nécessaires pour une meilleure transformation du monde du travail mais aussi une transformation sociale. L'école et le projet d'école nous importent : nous attachons une grande importance à la dimension pédagogique et aux innovations en éducation. Nous sommes ouverts à la négociation, opiniâtres dans nos convictions mais aussi conscients que l'accord scellé se fera le plus souvent au milieu du gué : cela s'appelle un compromis acceptable. Cependant, nous n'acceptons pas tout, étant notamment farouchement défenseurs du maintien d'un service public d'enseignement français à l'étranger de qualité. Des lignes rouges sont à ne pas franchir.*

### *Ambitions*

*Notre ambition pour l'AEFE sera donc la préservation de l'opérateur public : la réforme annoncée, dont les contours restent incertains et sont anxiogènes doit faire l'objet d'un véritable dialogue social. Ce dernier fait fortement défaut : nous ne sommes que très insuffisamment associés. Tout au plus, sommes-nous rattachés à un navire dont on ne sait pas encore où il va.*

*Notre préoccupation concernant les statuts des personnels détachés reste constante : statut unique, droit à la mobilité choisie dès lors qu'elle est financée, réduction des écarts de rémunération.*

*Nous souhaitons aussi poursuivre le travail entrepris en faveur de l'amélioration de la situation des personnels recrutés locaux. D'immenses progrès ont été réalisés dans les EGD qui sont à saluer mais la marche reste encore très haute pour toutes celles et ceux qui exercent dans des établissements conventionnés, voire partenaires, et dont on ne sait comment porter les revendications.*

*En tant que représentant CFDT, recruté local, j'attacherai également une importance particulière aux conditions de travail, de rémunération, à la protection sociale, à la formation de mes pairs statutaires et à la lutte contre la précarité.*

*Ce sujet est sensible à l'heure où les réductions de postes de détachés sont massives. Loin est hélas le temps où, dans le cadre du dialogue social, les différents acteurs luttaient ensemble afin de maintenir au moins 50 % de détachés à l'AEFE. Depuis, nous avons dû faire face à des décisions sans précédent, survenues avec brutalité durant l'été 2017 : la réduction du budget de l'AEFE a mené à ce qu'on peut nommer un plan social à l'AEFE qui, heureusement, ne s'est pas*

*traduit par des dénonciations de contrat, les départs naturels ayant permis de juguler l'hémorragie sans trop porter préjudice aux personnels. Cependant, les moyens à disposition pour la poursuite des missions de l'Agence nous amènent à nous interroger : nous devons formuler des propositions réalistes et consolider la place des professionnels non-titulaires, mieux accueillir les nombreux collègues à venir si nous souhaitons maintenir ambition et attractivité.*

### *Actualité*

*Aujourd'hui, le redéploiement est à étudier : l'Europe subit des suppressions de postes sans précédent ; dans de gros réseaux, tels que l'Espagne, le Maroc ou Madagascar, les transformations massives de postes de titulaires en recrutés locaux se poursuivent ici et là. Afin de continuer à dispenser un enseignement de qualité, une nouvelle version de l'expert formateur voit le jour. Pour pallier les suppressions de postes d'EMCP2, ce sont maintenant les recrutés locaux chevronnés qui peuvent être appelés à la rescousse pour former les néo-recrutés.*

*Dans ce contexte, le décret n°2002-22 et la place des recrutés locaux dans le dispositif doivent nécessairement évoluer, non pas dans le cadre d'une gestion empirique mais bien dans le cadre d'un programme concerté et validé. Un travail interministériel nourri avec le MEN s'impose, notamment sur la mobilité et son financement.*

*Enfin, nous attirons votre attention sur la situation des anciens élèves étrangers non européens formés dans nos établissements d'excellence et dont les conditions financières d'accueil risquent de se dégrader à la rentrée universitaire prochaine. De nombreux rapports rappellent régulièrement la nécessaire amélioration de l'attractivité de notre enseignement supérieur. Les élèves du réseau, titulaires d'un baccalauréat français, quelle que soit leur nationalité, doivent pouvoir bénéficier d'un tarif identique à celui de leurs camarades de classe nationaux ou binationaux français.*

*Ce comité technique et le nombre de personnels en poste à l'étranger ne doivent pas éluder la situation de nos collègues d'administration centrale. Nos adhérent.e.s nous signalent devoir toujours faire mieux et plus avec moins. Les conditions de travail deviennent plus difficiles et, si la mise en place du télétravail apporte une réponse en termes de qualité de vie au travail, il conviendra d'aller plus loin encore. Enfin, les questions de turn-over, d'aller-retour étranger/centrale devront faire l'objet d'une réflexion sans tabou ».*

M. GUINEMER donne lecture de la déclaration liminaire suivante, pour l'UNSA-Education :

*« M. le Directeur, Mesdames, Messieurs les membres du CT,*

*Il est à nouveau venu le temps de la moisson à l'AEFE. Ce comité technique devra examiner une carte des emplois se traduisant par la suppression de nombreux postes.*

*Certes, cette proposition est sans surprise, comme inscrite dans le rythme des saisons du dialogue social. Elle correspond au quota de postes restitués en vertu du plan d'économie mis en œuvre depuis maintenant presque 2 ans. Nous sommes tous en train de nous transformer peu à peu en paysans contrariés de l'entreprise agricole AEFE, chargés d'administrer des champs qui se réduisent dans leur périmètre avec un personnel de moins en moins nombreux et des oiseaux de mauvais augure prêts à picorer les semis. Dans ce contexte Il ne faut pas imaginer le paysan, pas plus que le représentant des personnels, avec la mine réjouie.*

*Mais nous n'imaginons pas non plus, de l'autre côté de la table, le faucheur heureux.*

*Des deux côtés de cette table, nous sommes sans doute convaincus, avec toutes les nuances de nos positions respectives, que ces mesures sont un pis-aller et qu'elles ne règlent pas la question du déséquilibre structurel de l'agence et celui de son refinancement public.*

*Nous avons ainsi noté que Mme la députée Cazebonne avait fait des propositions pour assouplir le plafond d'emploi et refinancer l'agence. Preuve que tout peut arriver, le givre en août comme la canicule en février.*

*Ces mesures ne peuvent dissimuler cependant que nombre des propositions en rafale qui ont été formulées dans son copieux rapport visent à faire du parent payeur le nouveau maître à bord dans les établissements. Comme si l'on confiait la conduite du bus au passager sous prétexte qu'il paye sa place. Nous disons non à la démagogie éducative et non à la gouvernance de Papa Maman.*

*D'autres questions, terriennes et de bon sens, nous sont venues à l'esprit en lisant les documents préparatoires de ce CT :*

*Vous aurez sans doute l'occasion d'y répondre en cours de séance :*

*Sur les personnels, avez-vous mesuré déjà une baisse du nombre de candidatures qui serait consécutive à la publication en septembre dernier des nouvelles conditions d'emploi des résidents ?*

*Comment améliorer le dialogue social pour être associé, un jour, demain, après-demain qui sait ? À la mise en place d'une nouvelle réglementation sur les détachements.*

*Nous voulons d'un dialogue social où le rapport de force s'efface devant la confiance et où tout le monde pousserait la charrue dans le même sens.*

*Nous souhaitons que l'AEFE continue encore longtemps à creuser de profonds sillons partout dans le monde, selon sa vocation universelle.*

*Merci pour votre écoute ».*

Mme DELAFONTAINE donne lecture de la déclaration liminaire suivante, pour la FSU :

« Monsieur le Directeur,

Mesdames, Messieurs les membres du Comité technique,

*Pour ce premier Comité technique qui suit le scrutin du 6 décembre 2018, les syndicats de la FSU souhaitent remercier l'ensemble des personnels qui se sont mobilisés, ont garanti une forte participation à ce scrutin, et ont renouvelé leur confiance à nos organisations syndicales. Ils confortent ainsi notre syndicalisme de lutte et de proposition. À l'heure où l'Établissement public est fragilisé et où les attaques se multiplient, les personnels ont ainsi affirmé leur détermination et montré qu'ils refusaient toute atteinte qui porterait préjudice à leur situation administrative, à leurs conditions d'exercice et à leurs droits. Il faut que ceci soit clairement établi dès à présent et que chacun ait à l'esprit la représentativité issue des urnes. C'est dans ce cadre, Monsieur le*

*Directeur, que la FSU vous a demandé d'intervenir pour répondre à un article de presse caricaturant la situation de vos personnels enseignants.*

*L'avenir du réseau reste une préoccupation majeure des personnels, tant en Centrale qu'à l'étranger, toutefois les CT se suivent et malheureusement se ressemblent. Les baisses de crédits continuent d'affecter la Centrale et le réseau : les postes, les projets, les salaires, les conditions de travail des personnels et donc in fine les conditions d'apprentissage des élèves. Contrairement à ce qui est avancé aujourd'hui, nous affirmons haut et fort que l'AEFE est un modèle qui fonctionne, mais il faut cesser d'en organiser la déstabilisation qui conduira inexorablement à la destruction de l'opérateur public. Il faut lui donner les moyens de ses objectifs !*

*Concernant les postes, on en arrive même, pour ce CT, à anticiper les fermetures pour 2020, qui s'ajoutent à la carte des emplois 2019. Nous avons atteint un point de rupture où l'équilibre du réseau est menacé, dégradant davantage l'attractivité et l'excellence des établissements.*

*Nous dénonçons par ailleurs la position aberrante et illégitime des TNR qui tend à se généraliser et à passer de provisoire à pérenne du fait de la pénurie de postes.*

*Supprimer des postes budgétaires, c'est aussi précariser davantage les personnels et fragiliser le service public d'éducation à l'étranger.*

*Ceci les personnels l'ont bien compris. À l'appel des syndicats de la FSU, ils continuent de se mobiliser sous diverses formes : grève, boycotts d'examens blancs et de projets pédagogiques... En France, l'actualité témoigne d'une dégradation de la situation sociale. L'AEFE n'y échappe pas. Comme en France, le pouvoir d'achat des personnels à l'étranger baisse (ISVL, avantage familial, augmentation de la MGEN, absence de revalorisation des salaires des titulaires et des personnels de droit local). Comme en France, les conditions de travail se dégradent (augmentation de la charge de travail, augmentation des effectifs, pressions accrues des chefs d'établissement, voire pour certains, dérives managériales). Ne pas répondre à cette colère grandissante vous fait porter la responsabilité d'une détérioration d'un climat social qui peut à tout moment exploser.*

*Monsieur le Directeur, les syndicats de la FSU vous alertent solennellement. Comme toujours, nous serons présents au côté des personnels pour contrer toutes les attaques, car il est temps que cela cesse. Nous serons également présents, dans le cadre d'un dialogue social ouvert et constructif, comme force de propositions ».*

M. NEGREL précise qu'il ne relève pas de la responsabilité l'AEFE mais de celle de la tutelle d'apporter une réponse à l'article de presse cité.

Il a entendu par ailleurs que l'AEFE était un navire qui ne savait pas où il allait. Il ne partage évidemment pas cet avis, l'Agence sait très bien où elle va. Le dialogue social était une priorité du directeur précédent, il reste prioritaire le temps de l'intérim et cette priorité demeurera avec le prochain directeur ou la prochaine directrice.

M. SOLDAT constate que l'article du Figaro tient des propos mensongers à l'encontre de l'AEFE. C'est à elle de les rectifier. La tutelle peut apporter son soutien mais c'est bien l'Agence qui est attaquée. C'est donc à elle de répondre. Elle doit se défendre et réaffirmer la vérité.

M. NEGREL assure que l'Agence sait toujours répondre lorsqu'elle fait l'objet de remarques, notamment lorsque celles-ci sont contredites par la réglementation. Il s'engage et affirme que l'Agence apportera bien une réponse.

## **I. Approbation du compte rendu de la séance du 4 décembre 2018**

Mme DIAKHATE constate qu'en page 40, en réponse à une question diverse relative à l'évaluation CP/CE1 de début d'année, il est indiqué qu'un « bilan du bac » est prévu en février. Elle pense qu'il s'agit plutôt d'un « bilan d'étape ».

M. NEGREL indique que la correction sera apportée.

*Le compte rendu de la séance du 4 décembre 2018 est approuvé à l'unanimité, sous réserve des modifications apportées en séance.*

## **II. Elections professionnelles 2018**

### **Emetteurs de la question : FSU et Sgen-CFDT**

La FSU demande l'inscription à l'ordre du jour d'un point sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018. (FSU)

Quels enseignements l'AEFE a-t-elle retiré des difficultés rencontrées lors des dernières élections professionnelles ? (Sgen-CFDT)

### **Réponse :**

L'Agence a engagé un travail de réflexion sur la mise en œuvre des élections professionnelles de décembre 2018. Un bilan interne est en cours de finalisation avec l'ensemble des personnels de la DRH impliqués de près ou de loin dans le processus électoral. Ce bilan servira de base de travail lors de la réunion bilan organisée en présence des organisations syndicales et sera enrichi des remarques et commentaires des différents interlocuteurs.

L'objectif de ce travail en concertation est de créer une base de données dématérialisée et en format papier de l'ensemble des éléments du processus électoral (calendrier, procédures, matériel de vote, communication, aspects matériels...) afin de pouvoir anticiper dès 2020 la mise en œuvre des élections professionnelles de 2022.

M. NEGREL s'enquiert des remarques sur la réponse apportée.

Mme GUYOT explique que la demande est de savoir quel bilan l'Agence tire des difficultés qui sont apparues durant ces élections, avec notamment des problèmes de listes qui ont conduit à refaire les élections à Madagascar. La situation pourra être analysée en détail lors de la réunion de la plate-forme.

M. NEGREL le confirme.

Mme GUYOT souhaite que, pendant le scrutin, les délégués de liste ou de sigle aient accès aux listes des personnels ayant voté, comme c'est le cas à l'Education nationale. Il serait bien

également que les organisations syndicales disposent des listes d'émargement pour les votes du CT.

Une autre demande est de connaître le nombre d'enveloppes arrivées à Nantes avant la date de clôture mais qui n'ont pas été prises en compte, par exemple parce qu'une enveloppe numéro 3 contenait plusieurs enveloppes numéro 2.

Enfin, la dernière demande est que les responsables de listes et délégués de liste reçoivent des ordres de mission dans les SCAC.

Mme DELPORTE observe que l'inscription de ce point à l'ordre du jour a été demandée par les élus. Il est étonnant qu'il n'y ait pas été inscrit d'emblée par l'administration.

Une réunion de bilan est annoncée mais sans aucune date. Il sera important de disposer de l'ensemble des résultats, qui ne sont pas encore tous connus. Ils permettront de mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les différentes instances. Concernant les conseils consulaires des bourses, cette représentativité des organisations syndicales doit se mesurer par les élections professionnelles et non par une autre méthode sans aucune assise réglementaire. Ce sujet doit être instruit.

M. GUINEMER indique que l'UNSA Education souhaite que chaque enseignant dispose d'une adresse mail de type prénom.nom@aefe.fr. Chacun sait que les personnels en charge de ces élections ont subi une surcharge de travail, sans compter les lourdeurs du processus pour les votants. La réunion de travail annoncée est attendue avec impatience.

M. NEGREL indique que la réunion de bilan sera rapidement organisée. Elle permettra d'évoquer toutes les questions évoquées.

M. PUJOL indique que l'organisation de cette réunion de bilan a été suspendue dans l'attente de la réception des bilans de toutes les commissions paritaires locales. Elle devrait se tenir au retour des vacances d'hiver.

M. Serge FAURE demande si le service informatique de l'AEFE est mobilisé pour la création d'adresses mail pour les personnels.

M. SIGNOLES répond que ce sujet figure bien dans le plan de charge, à l'horizon 2020-2022.

M. BREZOT signale que le retard des résultats des CCPL pose problème pour la répartition des sièges, notamment en Algérie.

M. PUJOL répond être en contact avec le poste diplomatique à ce sujet.

M. SOLDAT note que la question de l'adresse électronique a été abordée. Il y reviendra à l'occasion d'une question diverse. Il rappelle que la FSU est opposée au vote électronique.

Un point qui continue à poser problème est celui de la validité des premiers procès-verbaux qui avaient été envoyés. Il est important de disposer de procès-verbaux conformes.

M. PUJOL rappelle que le sujet a déjà été évoqué. Une réponse sera apportée.

Mme DELPORTE souhaite que la question de la représentativité dans les CCB reçoive rapidement une réponse, alors que ces instances se mettront en place prochainement.

M. NEGREL assure que ce sera bien le cas.

### **III. Suivi de CT**

M. NEGREL indique que chaque question a reçu une réponse écrite, hormis celle évoquée en début de séance. Il propose de l'aborder maintenant.

M. ROUSSEAU rappelle la question de la FSU :

« Circulaire sur le calendrier scolaire et courrier formel : La disparition de la phrase indiquant que les jours fériés ne sont pas décomptés du temps travaillé a suscité de nombreuses interrogations et des velléités locales d'augmenter le temps de travail, en contradiction avec la réglementation. Cette phrase doit être rétablie dans la circulaire sur l'organisation du temps scolaire. Les représentants de la FSU demandent à ce qu'elle soit actualisée en ce sens lors du CT du 13 février 2019 ».

Pour rappel, ce sont les organisations syndicales qui ont demandé la suppression de cette phrase lors du groupe de travail tenu en 2018 car elle ne paraissait pas avoir grand intérêt. Elle ne fait que rappeler que les jours fériés locaux sont des jours de fermeture de l'établissement car les personnels techniques sont en contrat local. Le fait de les considérer comme des jours de vacances est abusif. La suppression de la phrase ne posait donc aucune difficulté.

Les modalités ont été à nouveau précisées, notamment auprès des IEN et chefs d'établissement qui ont lancé le travail de rédaction du calendrier scolaire pour l'année à venir.

L'objectif pour le second degré est de maintenir 36 semaines de classes par an, à raison de 5 jours de classe par semaine, soit 180 jours de classe au total. Pour le premier degré, l'objectif est de 864 heures de classe, hors temps d'enseignement de la langue du pays hôte. Le souhait est de tendre au maximum vers ces objectifs pour chaque élève, ce qui ne conduit à aucune augmentation du temps de travail des enseignants.

Cependant, la numération en nombre de jours second degré n'est pas possible réglementairement. Considérer que les jours fériés sont des jours de vacances pour les personnels est abusif. Il semblait donc logique de supprimer la phrase. Tout le groupe de travail était d'accord sur ce point.

Les consignes ont été passées pour que les proviseurs, les directeurs, les IEN qui réalisent le premier filtre de validation des calendriers scolaires interprètent au plus juste la circulaire telle qu'elle a été adoptée par le GT en 2018.

Depuis la fin de l'année 2018, plus aucune ambiguïté n'est apparue. Pour que les élèves ne soient pas pénalisés par les jours fériés nombreux dans certains pays, la solution est d'ajuster la durée des petites vacances.

M. NASSOY entend qu'il n'est pas possible de mentionner les 180 jours mais ce n'était pas la demande. Celle-ci consiste à remettre la formule qui apparaissait chaque année dans la circulaire,

adaptée à la situation de chaque établissement : « Les jours fériés figurant dans une semaine de travail ne sont pas à décompter du total du volume horaire annuel (864 heures – 936 heures) ».

Il est vrai que le service pédagogique a apporté une clarification mais le fait que cette mention n'apparaisse pas suscite des réticences sur le terrain.

M. ROUSSEAU estime que cette mention dans la circulaire était maladroite. Il suffit d'expliquer que l'objectif est un volume d'heures. La difficulté est que le service juridique du ministère de l'Education nationale n'a pas souhaité qu'un nombre de jours de classe soit mentionné.

M. Serge FAURE confirme qu'il n'est pas légitime de parler de nombre de jours. Le Code de l'éducation ne parle pas de 180 jours mais de 36 semaines. En France, les jours fériés ne sont pas décomptés, ils font partie des 36 semaines. Il ignore d'où provient cette notion de 180 jours.

M. ROUSSEAU indique que la difficulté est de faire bénéficier les élèves et les familles des heures d'enseignement auxquels ils ont droit.

Mme DELPORTE indique que dans certains établissements, les jours fériés sont décomptés des heures de classe, même après les éclaircissements apportés. Un problème se pose donc. Le plus simple est de réintégrer la phrase demandée, en la formulant différemment si nécessaire. Sinon, de nouveaux problèmes se poseront au mois de septembre prochain.

M. NEGREL estime qu'une nouvelle réunion avec le service pédagogique est nécessaire afin de trouver un accord. Un vote est possible en comité technique mais l'utilité du groupe de travail se pose alors.

M. SOLDAT demande la réintroduction de la phrase. Par ailleurs, le chef du service pédagogique a rappelé la convergence de vues qui s'est faite lors du groupe de travail. Cette phrase ne faisait que rappeler une évidence, il est étonnant que sa suppression ait ouvert une telle brèche. Localement, les réponses officielles mettent en avant cette phrase pour montrer que les jours fériés n'existent plus.

Le souhait est de soumettre au vote du comité technique la phrase précédente, qui est un autre sujet que celui des 180 jours.

M. NEGREL confirme qu'un vote est possible. Un nouveau groupe de travail pourra ensuite être organisé, si nécessaire. Il demande quelle phrase précisément les élus souhaitent soumettre au vote.

M. NASSOY donne lecture de la phrase : « *Les jours fériés figurant dans une semaine de travail ne sont pas à décompter du total du volume horaire annuel* ».

M. NEGREL soumet au vote la réintroduction de cette phrase.

*Le CT se prononce par un avis favorable à l'unanimité.*

#### **a. Indemnité forfaitaire d'éducation des CPE**

**Emetteur de la question** : Sgen-CFDT

**Point n° 3 a) :** En l'absence d'arrêté d'extension, les conseillers principaux d'éducation ne touchent toujours pas l'indemnité forfaitaire d'éducation versée à leurs collègues en France alors qu'un projet d'arrêté existe depuis plusieurs années. L'AEFE peut-elle relancer le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères sur cette question ?

**Réponse :**

L'AEFE relance régulièrement le MEAE sur l'instruction de ces arrêtés. Des points de suivi sont organisés avec la tutelle sur l'ensemble des textes réglementaires de l'Agence.

Concernant l'arrêté d'extension des indemnités au CPE, la dernière relance a été faite début janvier 2019.

Le projet d'arrêté est actuellement bloqué au niveau de la Direction du Budget.

**b. Indemnité de fonction des directeurs d'école résidents ; prime de sujétion des professeurs d'EPS et Psy-EN**

**Emetteur de la question :** FSU

**Point n° 3 b) :** Où en sommes-nous des indemnités de fonction pour les directeurs résidents, , prime de sujétion de professeurs d'EPS et Psy-EN ?

**Réponse :**

Ces textes sont actuellement à l'instruction dans les services compétents de la Direction du Budget malgré les relances régulières de l'Agence.

M. DELTOUR revient sur la prime de sujétion de professeurs d'EPS. Une note de la DRH du 27 janvier 2017 demandait aux établissements de payer cette prime en HSE. Cependant, des rappels doivent être faits régulièrement. Il demande quand une nouvelle note sera envoyée.

M. PUJOL explique que cette note se trouve en cours d'écriture. Elle sera envoyée prochainement aux établissements.

Mme DELPORTE constate que certains arrêtés peuvent rapidement être mis en place, ce qui est très bien pour les personnels qui en bénéficient, mais ce n'est pas le cas pour les Psy-EN. Pour rappel, cette indemnité était déjà payée aux COPSYS. Il s'agit de la transposer. En attendant la parution de l'arrêté, la proposition est de payer les Psy-EN en HSE.

Mme MOUSSY explique que le problème, comme souvent, est que l'arrêté est bloqué à la DB. En effet, l'arrêté propose une extension des indemnités. Des réunions ont lieu régulièrement.

M. PUJOL ajoute qu'il pense que les HSE sont réservés au corps des enseignants. Il vérifiera ce point.

M. SOLDAT estime qu'un problème de forme se pose, mais aussi de fond. Voici quelques années, il a été décidé de découpler les demandes budgétaires afin d'en obtenir certaines plus rapidement. Les CPE, plus nombreux, ont été laissés de côté. Ces dossiers écartés doivent ensuite être traités

en priorité. La question qui se pose derrière est celle des statuts. Les indemnités vont avec les missions, quelles qu'elles soient.

Si des collègues sont recrutés, c'est parce qu'ils ont passé des concours, qui leur ouvrent des droits. Il est anormal que des collègues dans le réseau ne bénéficient pas des indemnités qui correspondent aux missions pour lesquelles ils ont été recrutés. L'Agence doit réaffirmer ses priorités, liées aux ETP titulaires.

Il n'est pas question d'extension d'indemnités mais d'indemnités que les personnels auraient dû toucher depuis le départ. Un terme doit être mis à cette injustice qui n'a que trop duré.

M. NEGREL confirme que le droit de la fonction publique doit s'appliquer aux personnels titulaires et assure que l'AEFE s'y emploie.

M. Serge FAURE déclare être heureux d'entendre ces propos. Il comprend qu'ils s'appliquent également aux personnels de direction ou d'encadrement, qui ne touchent pas les indemnités spécifiques à leurs fonctions.

M. NEGREL n'a malheureusement pas de pouvoir décisionnel pour appliquer ces indemnités. Il doit d'abord obtenir une autorisation réglementaire. Le Secrétariat général y travaille.

### **c. Indemnité de sujétion des personnels enseignants second degré**

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

**Point n° 3 c)** : La réforme du baccalauréat mise en œuvre dès la rentrée 2019 pour les classes de seconde et de première va engendrer des hausses d'effectifs dans de nombreuses classes des établissements du réseau. Aussi, le SNES-FSU demande que soit transposé à l'AEFE le 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.

### **Réponse** :

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 sont 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.

Cette indemnité de sujétion n'est pas de droit dans le réseau de l'AEFE et devra être prévue, le cas échéant, par un arrêté du ministre des Affaires étrangères et du ministre chargé du Budget.

Il est difficile pour l'Agence, au moment de la mise en place de la réforme du baccalauréat, d'anticiper une telle demande. La DRH recensera les situations particulières et, en concertation avec les organisations syndicales, fera une demande liée à cette indemnité.

M. NASSOY remercie l'Agence pour sa réponse mais celle-ci n'apporte rien par rapport à la précédente réponse faite à la même question posée au CT de décembre 2018. Il est dommage que le sujet n'avance pas.

L'indemnité a été mise en place par le décret de 2015 du Ministère de l'Education nationale. Il ne s'agit pas d'une nouvelle indemnité mais d'une transposition de ce qui a toujours existé dans les obligations de service, à savoir qu'un enseignement dans une classe de plus de 35 élèves plusieurs heures par semaine nécessite une rétribution particulière.

La circulaire sur les obligations de service doit être complétée par un arrêté permettant d'adapter à l'Agence la mise en place de cette indemnité. L'objectif est d'anticiper les classes qui auraient plus de 35 élèves.

M. PUJOL souhaite réfléchir à une proposition qui serait présentée au prochain comité technique, en suivi de CT. Une réunion de travail pourrait se tenir avant.

#### **d. Avantage familial**

**Emetteurs de la question :** FSU

**Modification du décret 2002-22 dans la partie « avantage familial » :** Où en est l'AEFE sur l'instruction du dossier relatif à la modification du décret 2002-22, sur la partie qui fait blocage pour le versement de l'avantage familial pour les collègues dont les conjoints perçoivent une indemnité d'un Etat étranger ou lorsqu'ils sont employés par un Etat étranger (cas en Allemagne, au Maroc, etc.) ?

**Réponse :**

Un travail d'analyse de la situation actuelle sur l'avantage familial est en cours. Un bilan sera effectué pays par pays et en fonction, une réflexion pourrait être menée avec la mise en place d'un groupe de travail pour étudier les évolutions possibles.

M. GUINEMER assure qu'il n'est pas opposé aux groupes de travail mais il lit dans le compte rendu du comité technique du 20 juin 2017 que la modification du décret 2002-22 permettrait au personnel résident de percevoir l'avantage familial lorsqu'il était jusqu'à présent exclu. Le coût de cette mesure a été évalué à 48 000 euros par an pour 15 agents identifiés en Turquie, en Allemagne et au Sénégal, soit 3 200 euros de plus par agent.

Dans le compte rendu du comité technique du 21 novembre 2017, en suivi de CT, il était annoncé que le projet de décret modificatif était en cours d'instruction auprès de la tutelle.

On peut s'interroger sur la nécessité d'un groupe de travail qui aborderait des problèmes juridiques déjà connus.

M. SOLDAT indique que la FSU, à l'origine de cette question, souhaite depuis longtemps la modification du décret. Elle espère qu'elle aboutira.

M. SIGNOLES assure que tout le monde est prêt à travailler à une refonte globale de l'avantage familial mais, dans le contexte actuel de discussions politiques à haut niveau sur la réforme de l'enseignement français à l'étranger, il n'est pas possible de mettre en place un groupe de travail. Des éclaircissements sont encore attendus.

M. GUINEMER rappelle que la décision a été prise au comité technique de juin 2017 de compléter la partie manquante par l'avantage familial. Un nouveau groupe de travail semble inutile pour discuter de mesures sur lesquelles tout le monde est d'accord.

La difficulté est que la modification semble problématique au regard du droit européen. Le service juridique doit poursuivre le travail entamé. Comme l'avait rappelé M. Soldat lors du CT du 21 novembre 2017, les fonctionnaires européens, eux, peuvent cumuler différents avantages familiaux.

M. SIGNOLES indique que depuis, le débat a changé. Il est désormais bien question d'une refonte globale du dispositif, ce qui va au-delà de la question des ressortissants européens.

M. GUINEMER signale que des collègues de certains pays paient des frais de scolarité très élevés, en ne touchant qu'une indemnité locale très faible.

Mme GUYOT est favorable à une refonte globale du dispositif. La solution de la gratuité doit être envisagée.

#### **e. Rabat : procédure de recouvrement**

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

**Point n° 3 e)** : Suivi de CT Gestion des personnels – Maroc : La FSU est intervenue de nombreuses fois auprès des services centraux afin que soit mis un terme au recours à des huissiers ou des avocats (avec le paiement de pénalités) à Rabat pour des questions de retard de paiement des frais de scolarité alors même que l'avantage familial n'a pas été perçu par ces personnels. L'Agence est-elle enfin décidée à mettre fin à ces pratiques indignes ?

##### **Réponse :**

Des démarches préalables ont été mises en œuvre pour procéder au recouvrement des frais de scolarité. Concernant le cadre légal de la décision prise par le lycée Descartes, l'exercice des diligences est conforme aux dispositions du règlement intérieur. Les frais sollicités sont conformes à la réglementation locale. Ces diligences s'inscrivent dans le cadre de la circulaire 1088 du 16 mars 2015 s'agissant du cadencement des relances.

Les étapes suivantes ont été respectées :

- Notification initiale le 03/10 avec une date limite de paiement au 23/10 ;

- Envoi d'un premier rappel le 26/10 par courrier sans nouvelle précision de date de règlement ;
- Envoi d'un premier SMS le 19/11 précisant de régler au plus vite ;
- Envoi d'un second courrier le 22/11 précisant une date de règlement au 01/12 ;
- Envoi d'un second SMS le 28/11, sans précision de date de règlement.
- Envoi d'un troisième SMS le 5/12, indiquant que le délai ultime de paiement était dépassé et que faute d'un règlement immédiat, le contentieux serait engagé et les frais de procédure à la charge du débiteur.

Le courrier d'engagement du recouvrement contentieux du 20/12 et la transmission des dossiers à l'avocat le 21/12 n'apparaissent pas contraires au règlement intérieur auquel chaque parent d'élève adhère lors de l'inscription de son enfant.

M. LAAROUSSI signale que dans le règlement intérieur signé lors de la réinscription, un recours contentieux est prévu mais aucun délai n'est fixé. Sur le pôle de Rabat, le recours contentieux a été transformé en recours recouvrement, ce qui ne correspond pas au règlement signé par les parents avec l'établissement.

De plus, des envois de SMS sont prévus mais beaucoup de parents – dont des collègues – n'en ont reçu aucun, tout comme le recommandé avec accusé de réception. L'établissement a aussi fermé toute possibilité pour les parents de pouvoir payer. Ils sont renvoyés vers l'avocat et doivent lui régler près de 300 euros de frais alors qu'aucun jugement n'a eu lieu. Cette procédure est totalement illégale.

Il semblerait qu'un accord ait été conclu avec un avocat. Il serait intéressant d'en connaître le contenu, dont les parents ne sont pas informés lorsqu'ils signent le règlement.

Le plus choquant est que des collègues ont été visés et jamais l'ordonnateur du pôle ne s'est rapproché d'eux. Ceux qui ont demandé un échelonnement ont reçu une réponse négative. Certains ont réalisé des heures supplémentaires, ce qui aurait permis de régler les frais, mais ces heures ne leur ont toujours pas été payées.

M. NEGREL entend les remarques. Il reconnaît que les signes de bonne volonté des débiteurs doivent être pris en considération. La situation sera étudiée avec le secteur.

M. LAAROUSSI précise qu'il s'exprime au nom de l'ensemble des parents d'élèves.

Il conviendra de préciser comment l'établissement a récupéré les sommes versées à l'avocat et comment les sommes déjà versées indûment à l'avocat par les parents leur seront remboursées.

#### **f. Cartographie des EEMCP2**

**Emetteur de la question** : Sgen-CFDT

**Point n° 3 f)** : Le Sgen-CFDT demande à disposer de la cartographie des EEMCP2 et des EMFE dans le réseau par zone et par discipline pour les EEMCP2.

**Réponse :**

Un tableau de la cartographie des EEMCP2 avec une entrée par discipline et par zone en date du 22 novembre 2018 a été établi par la cellule CDIS à la demande de la DRH et a été adressé aux membres du CT du 4 décembre dernier.

En annexe une nouvelle communication pour les nouveaux membres du comité technique.

Mme GUYOT remercie pour la cartographie des EEMCP2. Elle rappelle que la demande portait également sur la cartographie des EMFE.

M. NEGREL note le complément.

M. NASSOY rappelle que cette question avait déjà été posée par le SNES. Le souhait est qu'en juillet, une cartographie à jour soit systématiquement présentée et qu'elle soit dynamique, c'est-à-dire que les modifications de zones de formation en cours apparaissent, ainsi que les changements de périmètre.

Par ailleurs, il constate une tendance à regrouper les postes d'EEMCP2, mais aussi d'EMFE, sur certains pôles. Le SNES-FSU s'oppose à cette logique. Le maillage des EEMCP2 doit se faire au niveau des établissements, des pays et des zones. Ces postes se concentrent à Mexico et Singapour par exemple. L'évolution ne doit pas se poursuivre dans ce sens.

M. NEGREL prend note des remarques. La carte sera adaptée lors du CT du mois de juin.

**g. Versement de l'ISAE pendant les congés de maladie**

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

**Question n° 3 g) :** Où en est l'étude du texte sur le versement de l'ISAE pendant les congés de maladie dans les services de la direction du Budget ? Au vu des délais très longs imposés par la direction du budget, qu'en est-il du moratoire demandé au CT du 4 décembre dernier pour que l'ISAE ne soit pas prélevée pendant les congés maladie en attendant le texte ?

**Réponse :**

Le texte relatif à l'ISAE reste à l'instruction dans les services compétents de la Direction du Budget malgré les relances régulières de l'Agence.

Dans l'attente, l'Agence applique les textes en vigueur.

M. BREZOT souhaite que les points qui posent problème soient expliqués. La réponse est toujours la même, de CT en CT. L'impression est qu'il ne se passe rien, ce qui met en doute le travail réalisé par l'AEFE.

M. NEGREL regrette que la réponse reste la même mais il n'en a pas d'autre. Pour autant, le sujet n'est pas abandonné.

Mme MOUSSY précise qu'une réponse a été promise pour février par les services de la Direction du Budget mais elle n'a pas encore été reçue à l'Agence.

*La séance est suspendue de 11 heures 10 à 11 heures 25.*

#### **IV. Carte des emplois 3<sup>ème</sup> phase – 2019/2020**

M. SIGNOLES revient sur le plafond d'emplois. Globalement, 166 postes de détachés doivent être fermés. Suite aux précédents CT, il reste 17 postes à fermer.

Pour cette phase 3, il est proposé 37 fermetures et 20 ouvertures, ce qui permet d'aboutir au solde net attendu de 17 fermetures. L'objectif en termes de plafond d'emploi (-166 postes) est ainsi atteint sur l'année 2019.

M. Serge FAURE signale qu'une enquête a été envoyée à tous les établissements pour faire un récapitulatif de leurs personnels et du nombre d'heures enseignées. Cette volonté de clarification est louable mais, dans les documents envoyés, les TNR en poste sont systématiquement comptés comme équivalents à des personnels détachés. C'est un mauvais signal envoyé aux établissements, qui leur indique que si un poste de contrat local s'ouvre, ils ne doivent surtout pas prendre un titulaire sinon il sera considéré comme un détaché, ou alors de ne pas le payer trop cher. C'est ainsi que le message est reçu.

M. SOLDAT rejoint cette remarque de l'UNSA. La FSU a déjà abordé le sujet à plusieurs reprises, notamment à propos du bilan social et de la présentation des effectifs dans les documents de l'Agence. Le contexte devient aujourd'hui encore plus aigu.

M. SIGNOLES assure que l'Agence ne fait pas la confusion entre personnels détachés et personnels en contrat local. Il n'est pas question non plus de sous-payer les personnels de droit local. Il s'agit simplement d'un indicateur pour déterminer s'il est facile ou pas dans un établissement de recruter des personnels titulaires. Lors des choix de cartographie, il convient de privilégier les postes de résidents, qui deviennent rares, là où le recrutement de personnels qualifiés en contrat local – notamment de personnels titulaires – est difficile, voire impossible.

M. Serge FAURE entend la réponse selon laquelle il est plus facile de recruter dans certains pays. Cependant, ce point ne peut être décorrélé de la politique sociale des établissements. S'il est plus facile à certains endroits de recruter des titulaires, c'est parce que les établissements mènent une politique sociale : salaires correspondant au statut, progressions de carrière, etc. Ces établissements se trouvent cependant pénalisés lors des décisions de fermetures. Ils risquent donc de revoir leur politique sociale, ce qui est dommage.

M. BREZOT s'associe aux remarques de l'UNSA. Le SNUipp dénonce également ce mode de calcul qui renforce la précarisation des personnels. Celle-ci se voit particulièrement dans le premier degré, qui compte beaucoup de TNR.

Il souhaite revenir sur le tableau de taux d'encadrement présenté au précédent CT. Certains taux semblaient très éloignés de la réalité du terrain. Une enquête ayant été menée, il serait bien de connaître le tableau réactualisé.

M. SOLDAT s'interroge sur les plafonds d'emploi et le personnel de droit local. Il comprend que la situation n'a pas évolué depuis le conseil d'administration de novembre 2018.

M. SIGNOLES explique que le dernier CA a permis d'avancer. Il a été indiqué que désormais le CA fixait le plafond d'emploi des personnels de droit local, ce qu'il a fait en relevant ce plafond à 130 postes pour 2019. Il sera ainsi possible de faire face à la croissance des effectifs et aux éventuelles fermetures de postes de détachés, afin de les remplacer par des personnels de droit local.

Mme GUYOT constate que les situations de TNR se multiplient. Les inquiétudes sont grandes dans certains pays, du fait de l'impossibilité de trouver des ressources locales pour remplacer le personnel titulaire.

La question du plafond d'emploi des recrutés locaux est inquiétante dans des pays comme l'Algérie où le souhait est de développer de nouveaux établissements. L'avenir s'annonce compliqué.

M. Serge FAURE revient sur le plafond d'emploi des PDL. Du fait de la réforme du lycée en cours, il est difficile d'évaluer précisément les besoins par discipline. Il comprend que, si nécessaire, une simple décision du conseil d'administration de l'AEFE permettra de relever le plafond d'emploi des PDL.

M. SIGNOLES précise qu'au final, c'est la Direction du Budget qui valide le budget. Il est donc préférable de trouver un accord préalable avec elle.

M. DELTOUR signale que le nombre de TNR ne témoigne pas forcément de l'attractivité d'un établissement. Cependant, il ne s'agit pas forcément d'un collègue venu de l'extérieur qui s'établit dans le pays. Il peut aussi s'agir du conjoint d'un expatrié. Si ceux-ci sont nombreux parce que le poste n'est pas attractif, les TNR peuvent être nombreux aussi.

M. NEGREL assure qu'il s'agit seulement d'un élément d'analyse supplémentaire pour aider à prendre les décisions en matière de carte des emplois. L'objectif n'est pas de mener une politique de sous-paiement. Pour rappel, la volonté est de fermer uniquement des postes vacants.

M. SIGNOLES précise par ailleurs que les mouvements de carte permettent de résidentialiser le dernier rompu de temps partiel de Londres, parmi les quatre qui étaient concernés.

M. GUINEMER indique que l'UNSA salue cette situation à Londres.

### *1. Secteur Afrique*

M. CARIO annonce l'ouverture d'un poste de résident administratif DAF au Ghana, d'un poste de résident 2<sup>nd</sup> degré en anglais au Kenya, d'un poste de résident administratif DAF au Mozambique, d'un poste de résident 1<sup>er</sup> degré adjoint au Nigéria et d'un poste de résident 2<sup>nd</sup> degré en mathématiques au Togo.

En République centrafricaine, les deux postes de résidents 1<sup>er</sup> degré sont transformés en deux postes de résidents 2<sup>nd</sup> degré en anglais et mathématiques.

Le bilan pour ce CT est de 2 fermetures pour 8 ouvertures, soit un solde positif de 6 postes.

Un élément qui n'apparaît pas dans le document est la fermeture d'un poste d'expatrié EE1 faisant fonction de chef d'établissement, ouvert en personnel de direction principal pour la rentrée de septembre 2019.

M. NASSOY rappelle que les glissements de discipline en fin de document font aussi l'objet d'un avis du CT. Il souhaite savoir si le CE s'est bien prononcé sur le glissement du poste de documentaliste vers lettres en Angola.

M. CARIO le confirme.

Mme GUYOT entend que les deux postes de 1<sup>er</sup> degré à Bangui n'avaient pas été pourvus l'année précédente. Le fait de les fermer n'aidera pas au recrutement de personnels pour ces classes.

M. CARIO reconnaît que cette fermeture a fait l'objet d'hésitations. En accord avec la direction de l'établissement et avec le poste, il a semblé utile de renforcer le 2<sup>nd</sup> degré qui a encore recours au CNED.

Mme GUYOT demande si les ressources sur place seront suffisantes pour le 1<sup>er</sup> degré.

M. CARIO confirme que le 1<sup>er</sup> degré fonctionne bien. L'inspecteur de l'Education nationale sera en mission mi-février. Pour l'instant, le retour est plutôt positif.

## *2. Secteur Amériques*

M. GUERRAND indique que 4 ouvertures sont proposées pour les établissements de rythme Nord : une dans le 1<sup>er</sup> degré au lycée Paul Valéry de Cali, une en mathématiques au Salvador, une autre en mathématiques au Honduras et une en SVT pour le lycée français de Caracas.

Pour le rythme Sud, il est prévu une ouverture en philosophie et une ouverture de professeur des écoles à Santiago, une ouverture de professeur des écoles à Concepción et une ouverture de professeur des écoles au lycée de San José.

Le bilan est de 8 ouvertures au total. 2 correspondent à des compensations d'EEMCP2 (poste de philosophie à Santiago et poste de SVT à Caracas).

M. DELTOUR demande si le poste de philosophie au Chili ouvrira à la rentrée prochaine ou s'il a ouvert à la rentrée précédente.

M. GUERRAND répond que cette ouverture aura lieu au 1<sup>er</sup> août 2019, la fermeture du poste d'EEMCP2 prenant effet au 31 juillet 2019.

M. DELTOUR demande ce qu'il en est des ouvertures de postes de résidents en EPS et de CPE au Chili, qui avaient été votées à l'unanimité au conseil d'établissement.

M. GUERRAND indique que le lycée Saint-Exupéry dispose déjà d'un résident en EPS et d'un CPE résident. Il a donc été considéré que ces demandes n'étaient pas prioritaires.

M. DELTOUR aimerait savoir combien de collègues compte l'établissement au total.

Il constate un glissement d'EEMCP2 à San Francisco, passant d'établissement à pays. Il souhaite savoir si le collègue est déjà en place et si sa lettre de mission évoluera ou s'il s'agit d'un nouveau recrutement.

M. GUERRAND confirme qu'il s'agit d'un nouveau recrutement. L'EEMCP2 d'histoire-géographie et celui de lettres s'occuperont désormais de toute la Californie, et non pas de l'ensemble des Etats-Unis. Ils bénéficieront de 3 heures de décharge.

M. DELTOUR constate un glissement de discipline de philosophie en lettres à Haïti. Il demande s'il existe des résidents en philosophie à Haïti.

Par ailleurs, il est demandé qu'il soit rappelé au chef d'établissement que les représentants du personnel peuvent proposer des cartes d'emplois en conseil d'établissement. Ces propositions doivent alors être soumises au vote, mais le chef d'établissement a refusé.

M. GUERRAND explique que le glissement de discipline a été demandé par l'établissement, qui a reçu le dossier d'un professeur de lettres disposant des compétences pour faire un complément de quelques heures en philosophie. Les représentants du personnel ont été consultés, ils ont indiqué qu'ils étaient d'accord pour ce glissement qui allait faciliter le recrutement.

Par ailleurs, il interrogera le chef d'établissement sur des demandes qui auraient été formulées mais qui n'auraient pas été remontées.

Mme DELPORTE signale que ce point sera abordé en questions diverses.

Elle regrette la réponse concernant le glissement de discipline. Une règle majeure est que, lorsqu'un recrutement est en cours, aucun changement ne doit intervenir. Or, dans le cas présent, l'intitulé du poste est modifié en fonction des dossiers reçus. Le chef d'établissement sait qu'il aura des difficultés à recruter un professeur de philosophie lorsqu'il ouvre un poste, la situation n'est pas découverte à la dernière minute. Les postes tels qu'ils paraissent doivent être ceux proposés au recrutement.

M. NEGREL assure que l'Agence y veillera.

M. SOLDAT constate qu'avec le rythme Sud, deux phases 5 apparaîtront dans les archives du fait de l'impossibilité pour le logiciel de gérer plusieurs dates de bascule. L'une des deux phases 5 doit être rebaptisée pour plus de clarté.

M. SIGNOLES confirme qu'un problème de bascule d'année scolaire se pose. Celle-ci se fait au 1<sup>er</sup> septembre dans l'outil. Il verra ce qui peut être fait.

M. SOLDAT souhaite par ailleurs que le secteur présente un point sur la situation sécuritaire à Haïti.

M. GUERRAND répond qu'un point pourra être fait au moment de la question diverse sur le pays.

### *3. Secteur Maghreb-Océan Indien*

Mme DURAND-PASSEDROIT annonce 2 ouvertures et 1 fermeture de postes.

Au lycée français du Caire, un poste est ouvert en SVT pour compenser la fermeture du poste d'EEMCP2 au CT de juillet 2018.

A l'Ecole du Nord, à Maurice, un poste de résident documentation est ouvert, compte tenu du projet de médiathèque de l'établissement. Un poste de résident 1<sup>er</sup> degré est fermé.

M. LAAROUSSI indique qu'en Egypte, des demandes d'ouvertures en espagnol et en sciences physiques avaient été formulées par le CE.

Mme DURAND-PASSEDROIT confirme avoir bien reçu ces demandes. Cependant, la réponse apportée n'est pas favorable. En sciences physiques, le taux d'encadrement par des personnels titulaires est de 53 %. De plus, l'établissement bénéficie de la présence d'un EEMCP2 dans l'établissement. En espagnol, le besoin n'a pas été couvert. Un personnel résident est déjà présent.

M. LAAROUSSI revient sur Marrakech. Il constate des glissements fréquents entre documentation et lettres. La situation n'est pas claire.

Mme DURAND-PASSEDROIT indique que la transformation a été demandée par le chef d'établissement. Le poste, vacant, est proposé à la fermeture sur le CT suivant.

M. MENOUD demande la cause de la fermeture du poste de 1<sup>er</sup> degré à Maurice.

Mme DURAND-PASSEDROIT indique que cette mesure a été votée favorablement, compte tenu du taux d'encadrement dans le 1<sup>er</sup> degré.

M. NASSOY demande si les glissements à Madagascar et en Algérie ont fait l'objet d'un vote du conseil d'établissement.

Mme DURAND-PASSEDROIT le confirme. En Algérie, il s'agit d'un ajustement. Pour les autres postes, ce sont des changements de discipline à la demande des établissements, pour compenser des fermetures ou ajuster au mieux l'encadrement.

M. RAFALIMANANA demande la nature exacte du poste de directeur pédagogique pour le primaire, au collège de Majunga.

Mme DURAND-PASSEDROIT répond qu'il s'agit d'un poste de résident qui a été transformé au CT de décembre 2018 en poste de directeur 1<sup>er</sup> degré.

M. RAFALIMANANA comprend que la notion de coordinateur pédagogique a disparu.

Mme DURAND-PASSEDROIT le confirme.

#### *4. Secteur Asie – Moyen-Orient*

M. BERTAT annonce qu'il est proposé la fermeture d'un poste de résident en économie et gestion au lycée de Pondichéry.

Par ailleurs, des propositions d'ouverture de poste de DAF résidents dans les établissements de la Mlf ont été faites mais cette dernière a demandé à ne pas les pourvoir car ils l'ont été localement.

Mme DELPORTE revient sur la situation à Pondichéry. Cette fermeture d'un poste en économie et gestion nécessite d'aborder un cas individuel. Elle rappelle que l'Agence s'était engagée à ce que les fermetures ne concernent pas des enseignants en poste. Ce n'est pas le cas à Pondichéry. Ce personnel était en attente d'un renouvellement de détachement, qu'il a obtenu depuis. Il s'agit donc d'une FMA si la procédure va jusqu'au bout.

Par ailleurs, ce personnel a demandé un temps partiel, ce qui permet de réfléchir à l'organisation de la situation. Pour l'instant, cette fermeture à ce CT paraît prématurée. La demande de temps partiel de la personne doit d'abord être traitée. Peut-être n'est-il pas nécessaire de fermer ce poste. Des aménagements sont possibles. Localement, le vote a fait état de 8 voix contre la fermeture de ce poste, 1 abstention et 4 voix pour.

Enfin, des évolutions peuvent aussi être envisagées dans le cadre de la réforme du lycée. La question n'a pas encore été abordée dans cet établissement.

Il est donc demandé de retirer cette fermeture de poste et de commencer par étudier les possibilités d'aménagements.

Mme GUYOT soutient la demande. Elle ajoute que la personne a entamé une procédure pour obtenir une RQTH. Cette situation demande donc une attention particulière.

M. NEGREL assure que le poste n'est pas fermé par hasard, s'inscrivant dans le cadre de la fermeture d'une filière. Cependant, il entend les observations formulées. Il propose de retirer la fermeture de ce poste du présent CT.

### *5. Secteur Europe*

Mme BESSIS annonce 33 propositions de fermetures et 2 propositions d'ouvertures de postes, ainsi que 6 modifications sans impact budgétaire, notamment pour le lycée Charles-de-Gaulle de Londres où la question des rompus de temps partiel est définitivement réglée.

Elle précise qu'il manque une transformation de poste de lettres modernes en histoire-géographie à Londres.

Les ouvertures concernent Ibiza et Bratislava, pour des demandes d'homologation car ces établissements montent en puissance, notamment au lycée.

M. GUINEMER constate la suppression d'un poste d'allemand à Düsseldorf. Ce n'est pas parce qu'il est situé en Allemagne qu'il sera facile de pourvoir ce poste localement.

Mme BESSIS indique que l'allemand comprend encore deux résidents, soit 1 professeur pour 21 élèves. Il reste 66 % de résidents dans la matière à Düsseldorf.

M. GUINEMER maintient malgré tout sa remarque.

Mme BESSIS assure que la proviseure ne semble pas estimer qu'il est si difficile de trouver un professeur en allemand.

M. BREZOT revient sur le poste de 1<sup>er</sup> degré à Munich. Le CE a rapporté les difficultés à recruter des personnels qualifiés en contrat local.

Mme BESSIS indique que le taux d'encadrement en titulaires est de 90 %. De plus, Munich est une ville très attractive. Le proviseur n'a jamais évoqué de difficultés de recrutement.

M. RIBET rappelle qu'à Munich, le CE a voté contre la proposition de fermeture du poste de CPE. Il souhaite savoir quelles sont les solutions envisagées localement pour assurer le rôle de CPE, fonction typiquement française.

Mme BESSIS indique que la demande du chef d'établissement a été entérinée. Elle suppose qu'il existe un ou des CPE en contrat local.

Mme GUYOT constate deux fermetures de poste dans le 1<sup>er</sup> degré en Irlande. Le lycée avait demandé à conserver l'un des deux postes.

Mme BESSIS explique que l'établissement avait demandé à conserver l'un des postes pour le transformer en poste de CPE mais cela n'a pas été possible, compte tenu du faible nombre d'élèves. Le taux d'encadrement du 1<sup>er</sup> degré est encore de 70 %.

M. RIBET note trois fermetures dans le 2<sup>nd</sup> degré au lycée français de Vienne. Le CE s'est prononcé contre ces fermetures. Leur nombre est inquiétant.

Mme BESSIS indique que l'établissement de Vienne était très bien doté et il le reste. Seuls des postes vacants sont fermés. Les lettres modernes comporteront encore 11 résidents, soit un taux d'encadrement de 91,6 %. En anglais, il restera 7 résidents (1 professeur pour 18 élèves), avec un taux d'encadrement global de 63,6 %. En allemand, il restera 3 résidents (1 professeur pour 18 élèves), avec un taux d'encadrement par des professeurs résidents titulaires de 50 %. La ville, comme beaucoup d'autres en Europe, reste très attractive.

M. RIBET s'inquiète également de deux fermetures en histoire-géographie à Bruxelles.

Mme BESSIS signale qu'un EEMCP2 en histoire-géographie est basé à Bruxelles. Il reste 7 résidents, avec un taux d'encadrement par des titulaires dans la discipline de 87,5 %.

M. RIBET demande s'il s'agit de titulaires détachés.

Mme BESSIS répond que ce sont des titulaires.

Mme DELPORTE souligne que les élus souhaitent connaître le nombre de titulaires détachés.

M. NEGREL indique que ce taux pourra également être présenté.

Mme BESSIS précise qu'elle n'a pas tous les taux. Elle transmettra la prochaine fois les informations dont elle dispose.

Mme GUYOT rappelle qu'un poste en histoire-géographie avait déjà été supprimé à Bruxelles. Un TNR comptait sur ces trois départs pour trouver un poste de résident mais il est toujours TNR. Les situations personnelles ne doivent pas être oubliées.

M. NEGREL assure que l'objectif est de tout concilier.

Les deux taux demandés seront communiqués, afin d'affiner l'analyse.

M. GUINEMER précise que Munich ne compte qu'un seul CPE. Un résident est supprimé, il n'y en aura pas d'autre.

A Porto, la suppression de deux RE1 a suscité beaucoup d'émoi. Le président du comité de gestion de cet établissement conventionné a fait parvenir un courrier à l'AEFE. Le taux de détachés est de seulement 40 % environ. Des TNR sur place attendent ces postes depuis plusieurs années.

Mme BESSIS précise qu'une réponse a été apportée au courrier reçu. Elle a été envoyée voici quelques jours.

M. RIBARD souhaite aborder l'ensemble des fermetures de postes dans le 1<sup>er</sup> degré en Espagne. A Madrid, deux postes sont supprimés, avec 17 voix contre et 10 pour au CE. Beaucoup de TNR sont sur place, ils se trouvent précarisés. Les perspectives du lycée français de Madrid doivent être présentées.

Il en va de même au lycée Villanueva de la Cañada, où un second poste vient d'être supprimé alors que le 1<sup>er</sup> degré ne comptait que 5 postes de résidents. Il en restera donc seulement 3 à la prochaine rentrée. Un taux d'encadrement de 31 % est annoncé alors qu'il ne semble pas dépasser les 15 %, ou 20 % en comptant le directeur. Là aussi, le CE a voté contre cette suppression. De plus, il a été difficile de trouver des recrutés locaux. Les personnels et les parents s'inquiètent d'un possible déconventionnement.

M. NEGREL assure qu'il n'est pas prévu de déconventionnement.

Mme BESSIS rappelle qu'il s'agit d'un établissement MLF. C'est dans le cadre des discussions avec celle-ci que les propositions sont formulées.

Au lycée français de Madrid, un poste de RE1 est fermé. Le taux d'encadrement reste important, à 70 %.

M. RIBET note que 3 postes dans le secondaire sont également fermés. 100 % des postes vacants pour la rentrée 2019 sont supprimés. Pour le secondaire, les titulaires détachés vont passer sous la barre des 50 %. Le surcoût budgétaire est très élevé, représentant 100 000 euros.

En mathématiques et en lettres, le taux d'encadrement passe sous la barre des 60 %, et il devient même inférieur à 50 % en anglais.

Une vision claire de l'avenir doit être donnée.

Mme BESSIS indique qu'elle ne dispose pas des mêmes taux d'encadrement. En lettres, l'encadrement est assuré à 80 % par des titulaires. Il reste 13 résidents à Madrid dans cette matière, tout comme en mathématiques. En anglais, il en restera 8. L'établissement est toujours bien pourvu.

M. NEGREL estime qu'il ne faut pas trop s'attacher aux pourcentages, tout le monde n'ayant pas le même calcul. Encore une fois, ce sont des postes vacants qui sont fermés. Pour rappel, les taux d'encadrement varient fortement selon les zones. Un taux qui semble faible à un endroit peut sembler important à un autre. Tout est relatif.

M. GUINEMER revient sur la suppression d'un poste de RE1 au lycée Stendhal de Milan. En 2017-2018, 5 supports de résidents ont été supprimés. Une collègue s'est vue refuser son détachement et aucun support résident PE ne peut lui être proposé. La suppression de ce poste avait recueilli lors du vote du CE 10 voix contre et 5 voix pour. Pour rappel, seuls les présents ont un droit de vote dans un conseil d'établissement. Ce cas personnel doit être étudié, comme celui de Pondichéry.

M. NEGREL comprend l'émoi suscité dans l'établissement mais la situation est totalement différente.

M. GUINEMER rappelle la promesse de l'ambassadeur et du précédent directeur de l'Agence d'agir sur ce cas particulier.

Mme BESSIS rappelle que l'Agence n'a pas de pouvoir sur les détachements.

M. NEGREL signale que le directeur avait seulement promis d'examiner attentivement la situation. Des postes doivent être fermés mais l'engagement est que ces fermetures ne concernent que des postes vacants. Il entend l'attention portée par les élus aux personnels TNR en attente de résidentialisation mais il s'agit de cas individuels.

M. GUINEMER précise qu'il ne s'agit pas d'une situation de TNR classique, c'est un TNR forcé du fait du dysfonctionnement sur les détachements.

M. NEGREL assure que, dysfonctionnement ou non, il n'est pas du fait de l'AEFE.

M. GUINEMER souligne qu'aucun reproche n'est formulé à l'encontre de l'Agence.

Mme BESSIS a bien conscience que la situation est sensible à Milan. C'est pour cela qu'un poste vacant en sciences physiques a été maintenu. Chacun essaie de faire au mieux pour l'établissement, avec les moyens disponibles.

M. NASSOY insiste sur le fait que seuls les présents en conseil d'établissement peuvent voter, ce qui pourrait sembler être une évidence mais ne l'est pas pour tout le monde. À Athènes, la présidence du conseil d'établissement a prétendu disposer de votes par procuration. Il conviendra de rappeler que cette pratique n'est pas prévue par la circulaire des instances.

M. NEGREL indique qu'un rappel sera fait par les chefs de secteur.

Mme BESSIS confirme que le PV du conseil d'établissement à Athènes fait état de 26 votants, dont 3 procurations. Un rappel sera effectivement nécessaire.

M. GUINEMER souhaite qu'il soit fait à Milan également.

M. NEGREL assure que ce sera fait. La circulaire des instances doit s'appliquer.

M. RIBET constate une demande de glissement de poste entre documentaliste et lettres à Porto, qui est restée sans suite.

Mme BESSIS se souvient que le poste de documentaliste a été fermé lors d'un précédent CT.

M. BREZOT s'associe sur les remarques concernant les règles de vote à Athènes et à Milan.

Sur le cas particulier de la collègue à Milan, une opportunité peut être saisie. La gestion des détachements pourrait être différente cette année, le poste pourrait être gelé pour attendre d'effectuer le recrutement un peu plus tard.

M. NEGREL rappelle que cette instance n'a pas vocation à étudier les cas individuels. Il répète que la situation n'est pas la même qu'à Pondichéry. Il ne peut pas accéder à la demande.

M. BREZOT indique qu'à Moscou, où un nouveau poste est fermé, les personnels font part de difficultés de recrutements. L'administration elle-même évoque ces difficultés pour refuser des temps partiels.

Mme BESSIS n'a pas reçu d'alerte de la part de Moscou sur de telles difficultés de recrutement. Elle sait en revanche qu'il peut être compliqué d'obtenir un visa. Elle précise que le taux d'encadrement par les titulaires avoisine encore les 60 %.

M. SOLDAT souhaite formuler quelques remarques avant de passer au vote.

Toutes les interventions montrent un problème de pilotage et de fonctionnement des établissements, lié aux difficultés budgétaires. La question est de savoir pourquoi certains établissements ont des taux d'encadrement élevés, alors que d'autres ont des taux très bas. Le système conduit à déshabiller les uns pour habiller les autres. Des établissements ayant un fort taux d'encadrement sur le papier se trouvent mis en danger, alors qu'il s'agit de piliers pour le réseau. Celui-ci s'en trouve fragilisé.

Par ailleurs, la FSU demande un échange sur les TNR. Les situations sont historiquement différentes entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degrés. Il est nécessaire de discuter de l'importance des TNR dans certains établissements et certaines zones car cela a des conséquences, y compris sur certains choix proposés par l'Agence. Des mesures ont été prises à Londres. La question est de savoir s'il était plus urgent de traiter la situation de TNR résidentialisés à l'année plutôt que celle de TNR qui attendent des postes depuis dix ans. Une réflexion doit être engagée. Des collègues sont présents depuis très longtemps et contribuent à l'excellence du réseau. Il doit être possible d'échanger sans tabou sur ces sujets. A enveloppe égale, d'autres choix pourraient être faits. Il est nécessaire de savoir comment gérer les TNR, tous n'aspirant pas forcément à la résidentialisation.

M. NEGREL confirme qu'il ne faut pas se contenter de chiffres froids pour décider des redéploiements de postes. Il se déclare favorable à un échange spécifique sur les TNR, afin d'envisager toutes les répercussions des décisions prises par l'Agence. Des personnels sont en effet présents dans le réseau depuis très longtemps.

M. CORDIER indique que l'UNSA Education se joint à cette initiative. Une réponse doit être apportée à une situation devenue ubuesque. Etre TNR ne constitue pas un statut en soi. Tout le monde a passé les mêmes concours mais ensuite, les personnes sont opposées les unes aux autres.

M. NEGREL précise que l'objectif du groupe de travail est d'échanger et d'analyser les conséquences de la forte présence de TNR à certains endroits. La problématique des TNR ne se

trouvera pas résolue pour autant. Les TNR ne seront pas systématiquement résidentialisés, tenir de tels propos reviendrait à mentir.

M. CORDIER l'entend bien ainsi.

M. NEGREL soumet au vote la carte des emplois pour la 3<sup>ème</sup> phase – 2019/2020

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

*La séance est suspendue de 12 heures 55 à 14 heures 15.*

## **V. Carte des emplois 1<sup>ère</sup> phase – 2020/2021**

M. SIGNOLES indique que les orientations budgétaires pour 2020 ne sont pas encore connues. Les principes retenus restent donc ceux du schéma d'emploi étudié suite à la restriction budgétaire de l'été 2017, devant permettre à l'AEFE de revenir à l'équilibre grâce à un plan d'économies, notamment avec des fermetures de postes en 2018, 2019 et 2020. Ce cadre pourra évoluer en fonction du contexte budgétaire pour l'exercice 2020.

Le schéma des emplois a ainsi été construit toutes choses égales par ailleurs, avec un retour de la PFC à 6 % et un maintien de la dotation du programme 185 pour 2020. 166 fermetures de postes sont nécessaires pour un retour à l'équilibre en 2020. Des évolutions pourront être apportées si des informations budgétaires nouvelles sont communiquées.

Par ailleurs, l'objectif reste de ne fermer que des postes vacants, en anticipant les mouvements. La même opération avait été réalisée l'année précédente. Au CT de novembre 2018, des redéploiements ont ainsi été possibles et des postes de résidents ont pu être créés, en compensation des postes d'expatriés fermés.

Aujourd'hui, des postes définitivement vacants sont connus, pour des raisons de départ en retraite ou de demande de réintégration. Un certain volant d'emploi se libérera donc au 31 août 2019, qu'il est proposé de fermer dès à présent.

M. RIBET rappelle que le directeur, M. Bouchard, avait annoncé que les mesures de suppressions de postes suivraient deux vagues. Il n'avait pas confirmé une troisième vague. Finalement, elle semblait prévue dès le départ. Il souhaite savoir quels sont les objectifs de l'Agence.

M. SIGNOLES indique que l'objectif est de fermer 166 postes pour retourner à l'équilibre, à dotation constante et PFC de 6 %. Dans un premier temps, une soixantaine de postes seront fermés. Les décisions budgétaires permettront ensuite de savoir si la cible reste de 166 fermetures de postes ou si elle évolue.

Les informations budgétaires n'étant pas connues pour le moment, il n'est pas possible d'apporter de réponse plus précise.

### *1. Secteur Afrique*

M. CARIO indique que 7 fermetures sont proposées, dans des disciplines bénéficiant d'un taux élevé de couverture par des titulaires.

Un poste de RE1 est supprimé à Ouagadougou, où le taux de couverture par des titulaires est de 86 % (71 % concernant les détachés, soit 15 RE1 pour 21 classes).

Au Cameroun, il est proposé la fermeture d'un poste en histoire-géographie, où le taux de couverture par des résidents est de 100 %.

Au Niger, il est prévu une fermeture en anglais. Le taux de couverture par des personnels titulaires détachés est de 96 %.

Enfin, au Sénégal, il est proposé de fermer 2 postes dans le primaire, où le taux de couverture par des détachés est de 80 %. Dans le secondaire, il est prévu une fermeture en lettres modernes et une autre en sciences physiques. Les taux de couverture par des détachés sont respectivement de 78 % et 83 %.

M. GUINEMER indique que le terrain remonte le faible nombre de candidats sur les postes de résidents, ce qui interroge sur la capacité de l'établissement à recruter en contrat local.

M. CARIO répond que si 7 fermetures seulement sont proposées, c'est justement parce qu'il est difficile de pourvoir les postes en Afrique.

M. GUINEMER demande si les postes en contrat local pourront être pourvus.

M. CARIO répond que les chefs d'établissement n'en ont pas encore la certitude mais ils pensent pouvoir y parvenir.

Mme DIAKHATE revient sur les fermetures au Sénégal, qui ont fait l'objet d'un vote négatif des représentants du personnel et des parents. Une mobilisation a actuellement lieu à Dakar pour s'opposer à ces fermetures.

Pratiquement plus aucun collègue titulaire ne postule. Les candidatures de personnes non titulaires sont rares également. Il semble donc difficile de recruter deux personnes qualifiées dans le primaire.

M. CARIO reconnaît que le vote a été de 6 voix pour et 11 voix contre. Il conviendra de voir si les difficultés craintes se confirment.

M. LAAROUSSI rappelle qu'à Dakar, un poste d'EEMCP2 lettres a déjà fermé. C'est désormais un poste de résident en lettres qui est supprimé. Il sera difficile de recruter.

M. CARIO indique que la réponse est la même que précédemment.

M. NASSOY rapporte avoir appris de ses collègues de Dakar qu'un poste d'EEMCP2 en lettres serait fermé à la prochaine rentrée et « compensé » par un poste de résident en lettres classiques. Le conseil d'établissement a voté à ce sujet.

M. CARIO répond qu'à sa connaissance, ce poste n'a pas fait l'objet d'un vote. En effet, un EEMCP2 interrompt son contrat avant les cinq ans. Ce poste sera traité au CT de juin. La direction n'a pas encore décidé de son avenir. Il sera vraisemblablement gelé pour une année.

M. NASSOY indique que la question des échanges entre le commissaire paritaire et le bureau du recrutement se pose. Lorsqu'un poste est déclaré vacant, il doit être examiné. Aucune information n'a cependant été communiquée.

M. PUJOL signale que cette information est très récente. Pour l'instant, il n'a pas encore reçu la réintégration du collègue, il n'est donc pas encore possible de l'annoncer.

## *2. Secteur Amériques*

M. GUERRAND annonce la fermeture de 10 postes, essentiellement au Canada, là où les taux d'encadrement sont relativement élevés et où le recrutement local ne pose pas trop de difficultés.

4 postes de résidents second degré sont fermés au collège Marie de France à Montréal, dont un poste de professeur des écoles. Le taux d'encadrement du 1<sup>er</sup> degré passera à 69 %, avec 13 résidents et 9 TNR. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, la fermeture d'un poste en histoire-géographie est prévue. La discipline compterait encore 3 résidents et 1 TNR. Un poste en lettres serait également fermé (il resterait 7 résidents et 2 TNR dans la discipline), ainsi qu'un poste en EPS (il resterait 1 résident et 1 TNR). Les conditions de recrutement local sont plutôt faciles au Canada, compte tenu du pays attractif et des conventions collectives avantageuses.

Au lycée Claudel d'Ottawa, 3 postes de professeur des écoles sont prévus à la fermeture, sachant que l'établissement a perdu 40 élèves à la dernière rentrée. Il restera 9 résidents et 2 TNR, avec un taux d'encadrement de 60 %. Un poste de lettres serait également fermé. Il restera encore 6 résidents en lettres.

Au lycée français de Caracas, 2 postes de professeur des écoles sont fermés, compte tenu de la chute drastique des effectifs (123 élèves de moins entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018). Les perspectives ne sont pas très bonnes du fait de la situation politique du pays. Le recrutement local est difficile.

M. RIBET a l'impression, en entendant les présentations, que toutes ces fermetures de postes se font sans difficulté mais ce n'est pas le retour que fait le terrain. A Montréal, les représentants du personnel, mais aussi les élèves et les parents ont adressé un courrier au directeur de l'AEFE, s'interrogeant sur la pérennité de l'établissement. La situation semble préoccupante.

M. NEGREL indique qu'une réponse sera évidemment apportée à ce courrier. L'accord avec les autorités québécoises ne se trouve pas remis en cause, ni la pérennité de l'établissement.

M. GUERRAND constate que le proviseur n'avait pas été mis en copie de ce courrier. Le CIMF voit 100 % de ses postes vacants fermés, soit 4 postes. Ces fermetures sont liées à l'histoire. Si aucun poste n'avait été vacant, aucun n'aurait été fermé. L'attractivité de l'établissement ne se trouve pas remise en cause, compte tenu du taux d'encadrement par des titulaires, détachés et TNR. La qualité de l'enseignement est ainsi garantie. Les parents d'élèves ont été interrogés. Ils ne comprennent pas forcément les différences entre TNR et résidents, ils veulent seulement des professeurs performants. D'un point de vue financier, le chef d'établissement a indiqué être en mesure d'absorber ces fermetures. Concernant l'entente franco-québécoise, le secteur est en contact pour voir si ses termes sont toujours respectés malgré ces fermetures. Il ressort que la France reste encore au-delà de sa participation prévue.

M. RIBET souligne que lorsque les implications financières concernant les différents types de support sont expliquées aux parents, ils comprennent très bien.

M. GUINEMER demande ce que sont des « professeurs performants ».

M. SIGNOLES explique qu'il s'agit de la réponse des parents, qui veulent de bons professeurs.

M. NEGREL précise que la propriété du collège Marie de France revient en dotation à l'Agence.

M. SOLDAT demande si les prévisions proposées ce jour tiennent compte de l'évolution de la cartographie des EEMCP2.

Il souhaite également que les conditions de publication de poste soient précisées, avec notamment les notions de profil. Certaines publications ne sont pas conformes, en particulier à Ottawa pour les postes de résidents. Il est par exemple demandé aux candidats en lettres modernes de détenir une habilitation FLE et une habilitation d'examineur-correcteur des épreuves du DELF et du DALF. Il conviendrait de rappeler ce qu'est l'AEFE. Les réseaux semblent confondus.

M. PUJOL confirme que ces éléments n'ont pas à apparaître dans les profils de postes. Un regard sera porté sur ces profils.

### *3. Secteur Maghreb-Océan Indien*

Mme DURAND-PASSEDROIT annonce 34 fermetures de postes de résident vacants, dont 4 à Madagascar, 1 en Algérie, 24 au Maroc et 5 en Tunisie.

1 poste de RE1 est fermé au lycée international Alexandre Dumas à Alger. L'établissement compte 17 enseignants résidents pour 26 classes, avec un taux d'encadrement de 67 % par des titulaires. Un EMFE est également présent.

A Madagascar, 3 postes de résidents sont fermés (1 dans chacune des écoles). Le taux d'encadrement par des titulaires est élevé (69 % pour l'école A, 65 % pour l'école B et 77 % pour l'école C). Un EMFE est implanté à l'école B. Au lycée, il est proposé la fermeture d'un poste de résident en espagnol, sachant qu'un EEMCP2 et 4 résidents sont présents dans la discipline.

Pour le Maroc, le pôle de Casablanca enregistre 10 fermetures, dont 7 postes de RE2 au lycée Lyautey (anglais, mathématiques, lettres modernes, économie et gestion, sciences physiques, histoire-géographie, technologie). 3 postes de RE1 sont fermés dans les écoles du pôle : à l'école Bizet, à l'école Gautier et à l'école Ernest Renan. Là aussi, les taux d'encadrement sont confortables. Aucun poste n'a été fermé à l'école Claude Bernard qui avait déjà subi des fermetures au CT de juillet, ni à l'école Molière ou à l'établissement de Mohammedia.

Sur le pôle de Marrakech, 2 postes sont fermés : 1 à l'école Auguste Renoir et 1 au lycée Victor Hugo, où le taux d'encadrement par des titulaires est de 73 %, avec notamment 7 résidents.

Sur le pôle de Rabat, 9 fermetures sont proposées, dont 3 dans chaque école où le taux d'encadrement avoisine les 80 %. Au lycée Descartes, 2 postes sont fermés en histoire-géographie, 1 poste en anglais, 1 poste en philosophie, 1 poste en mathématiques et 1 poste d'agent technique.

A Tanger, 2 fermetures ont lieu, à l'école Berchet (18 classes, 10 résidents, 3 TNR et 5 personnels de droit local) et au lycée Régnauld (poste de technologie).

Enfin, 5 postes sont fermés en Tunisie : 1 au lycée Flaubert de La Marsa (anglais), 2 au lycée Pierre Mendès-France (documentaliste et CPE) et 2 à l'école Desnos (sur 3 postes de résidents vacants, avec un taux actuel d'encadrement de 80 %).

M. LAAROUSSI demande pour Madagascar si c'est le même établissement qui compte 4 résidents et 1 EEMCP2.

Mme DURAND-PASSEDROIT le confirme. Il s'agit du lycée de Tananarive.

M. LAAROUSSI constate de nombreuses fermetures au Maroc, notamment à Casablanca. Elles s'ajoutent à celles actées au précédent CT. Il en va de même pour le pôle de Rabat. A Tanger, un poste de résident en technologie est fermé mais il existe une demande ancienne de création d'un poste de résident en SES.

Mme DURAND-PASSEDROIT se souvient de cette demande mais elle n'a pas été remontée sous forme d'acte et n'a pas été votée en conseil d'établissement. Quant à la fermeture du poste de technologie, il s'agit d'une proposition du chef d'établissement.

M. NEGREL note que la demande en SES pourrait être étudiée avec attention mais elle doit d'abord être remontée.

M. LAAROUSSI signale qu'à La Marsa, des fermetures ont déjà eu lieu. Au lycée Pierre Mendès-France, le poste de documentaliste est supprimé alors que le nouveau CDI va ouvrir, ce qui semble incohérent.

Mme DURAND-PASSEDROIT explique que ces choix ont été opérés en fonction des postes vacants identifiés comme étant les plus faciles à pourvoir localement, en accord avec le chef d'établissement.

M. NASSOY indique qu'après la suppression du poste en espagnol à Tananarive, d'après ses collègues sur place, le taux d'encadrement dans la discipline deviendrait inférieur à 50 %.

Mme DURAND-PASSEDROIT répond que l'espagnol comprend un poste d'expatrié EEMCP2, 4 résidents et 4 personnels de droit local, soit un taux d'encadrement de 56 %. Un poste de résident serait fermé.

M. NASSOY note que les EEMCP2 zone bénéficient d'une décharge d'enseignement importante. Le CE souligne également les difficultés de recrutement local en espagnol.

Mme DURAND-PASSEDROIT répond que la présence d'un EEMCP2 vise notamment à permettre la formation d'un personnel de droit local.

M. NASSOY rappelle que les EEMCP2 zones ont des missions sur la zone. Il est plus difficile pour eux de prendre en charge la formation des personnels dans les établissements.

M. CARIO souligne qu'ils le font tout de même. Cette tâche fait partie de leur mission.

M. NASSOY constate pour le secondaire 13 fermetures de postes au total pour la rentrée 2019 au lycée Lyautey de Casablanca, ainsi que 9 fermetures à Rabat, qui s'ajoutent à celles de la rentrée 2018. Ces zones sont particulièrement décimées par les vagues de suppressions liées à la baisse de crédits. Les conseils d'établissement ont massivement voté contre ces fermetures.

Mme DURAND-PASSEDROIT précise que 22 postes vacants ont été conservés sur les 26 que comptait l'Océan Indien. Une attention particulière a donc été apportée aux difficultés de cette zone.

Les autres postes sont majoritairement fermés au Maroc mais les établissements conservent un taux d'encadrement très confortables, de 70 à 75 % quelles que soient les disciplines.

Mme GUYOT indique qu'au Maroc, il semble surtout difficile de trouver des enseignants en contrat local dans les matières littéraires. Le souhait était de transformer le poste d'économie et gestion en support de résident en philosophie. Il s'agit d'une matière particulièrement difficile à pourvoir. Ce poste a malheureusement été purement et simplement fermé. Un autre problème est que les EEMCP2 sont surchargés dans leur tâche de formation.

M. NEGREL souligne l'importance de cette tâche.

M. GUINEMER estime qu'il n'est pas possible de réduire le nombre de postes d'EEMCP2, d'élargir leurs missions et de diminuer leurs décharges.

En Tunisie, des TNR dans des EGD ne bénéficient pas de conditions de travail attractives et ont tendance à partir dans des établissements partenaires. Des problèmes de recrutements de locaux vont se poser. Même avec un vivier sur place, les personnes n'iront pas dans un établissement qui est moins-disant que ses concurrents.

Par ailleurs, il a été question de 10 résidents, 5 TNR et 3 personnels de droit local. Il convient de bien préciser que les TNR sont des personnels de droit local.

Mme DURAND-PASSEDROIT le confirme.

Mme DELPORTE revient sur les lettres de mission des EEMCP2, qui avaient été votées en CT. Celles des EEMCP2 zone et pays ne comportent plus de mission de formation dans l'établissement. Cette mission revient aux EEMCP2 établissement. Il ne faut pas oublier les textes votés au comité technique. Les représentants des secteurs ne doivent pas anticiper des changements qui n'existent pas pour le moment.

M. NEGREL entend la précision. Le raisonnement pouvait s'entendre lorsque l'EEMCP2 établissement et l'EEMCP2 zone se trouvaient dans le même établissement. Aujourd'hui, la situation évolue. Il est possible d'estimer que l'établissement fait partie de la zone.

MME DELAFONTAINE craint une volatilité des TNR en Tunisie, du fait de la suppression de la prime compensatoire pour faire face à la dévaluation du dinar. Pour certains collègues, cette disparation équivaut à une baisse de 15 à 30 % de leur salaire. Localement, des « bricolages » ont été mis en place mais ils ne sont valables que pour la présente année scolaire. Ces personnels ont donc un grand sentiment de précarité.

M. NEGREL explique qu'il n'est évidemment pas possible de demander à un ordonnateur et un agent comptable public d'endosser la responsabilité de décisions qui ne seraient pas légales. Un travail est mené pour remédier à cette situation.

M. MENOUD indique qu'au Maroc, les collègues TNR vont vers les partenaires qui s'installent en masse. Le problème est qu'aujourd'hui, particulièrement dans le 1<sup>er</sup> degré, il n'existe plus de vivier local performant pour assurer l'enseignement français au sein des établissements de l'AEFE. Il convient de se pencher sur cette problématique.

M. NEGREL reconnaît que la concurrence fait partie des sujets nouveaux. Il faut savoir comment garder les titulaires en les valorisant correctement.

M. SOLDAT indique que la FSU interviendra en conseil d'administration pour demander un rappel des textes en vigueur dans la fonction publique, concernant les règles de « pantouflage ». Il estime scandaleux que certains anciens cadres de l'AEFE ouvrent des écoles privées venant concurrencer l'Agence.

M. NEGREL souligne que l'AEFE n'est en rien responsable de ces situations.

M. SOLDAT estime que l'Agence sera coupable si elle entretient des partenariats avec ces établissements.

M. NEGREL rappelle qu'un accord de partenariat est obligatoire dès lors qu'un établissement est homologué.

M. SOLDAT estime qu'il existe une marge de décision.

M. RAFALIMANANA donne le cas de recrutés locaux expérimentés qui commencent à avoir des missions de formation.

M. PUJOL peut apporter une réponse sur les personnels détachés, pas sur les personnels recrutés localement qui ne sont pas gérés par la direction des ressources humaines.

Mme GUYOT rejoint l'indignation de la FSU à propos d'anciens proviseurs de l'AEFE qui créent des écoles privées.

M. SIGNOLES signale que, lors du travail sur les fermetures ou ouvertures de postes de résidents, la réflexion globale sur la carte des formateurs EEMCP2 ou EMFE est bien prise en compte. Il note que la majorité des postes ferme dans les zones Maghreb et Europe, là où le nombre d'EEMCP2 ne devrait pas fluctuer dans les prochains CT.

#### *4. Secteur Asie – Moyen-Orient*

M. BERTAT annonce que 34 postes étaient vacants sur le secteur. 8 fermetures de postes sont proposées.

Un poste de RE1 est fermé à l'école française internationale de Riyad. Le taux d'encadrement reste de 51 %. Un poste en SVT est également fermé dans cette école.

En Indonésie, à Jakarta, un poste de RE2 en anglais est fermé. Le taux d'encadrement est important, avec 1 titulaire pour 13 élèves.

A l'école française de Téhéran, un poste de RE1 est fermé en raison d'une forte diminution du nombre d'élèves.

Au Liban, le lycée de Beyrouth enregistre une fermeture en mathématiques. Le poste est déjà pourvu localement.

En Malaisie, au lycée français de Kuala Lumpur, un poste de RE1 est fermé. Le taux d'encadrement est élevé, à 98 %. Aucune difficulté de recrutement local ne semble se poser.

Une fermeture en lettres est proposée au lycée français de Singapour. Il restera 5 postes de résidents en lettres dans l'établissement. De plus, les conditions de recrutement locales sont très attractives.

Au lycée français international de Bangkok, il est prévu une fermeture de poste de RE1. Le taux d'encadrement reste de 66 %.

M. DELTOUR craint un problème de recrutement local pour le poste de SVT à Riyad. Il souhaite connaître le pourcentage de détachés qui restent.

M. BERTAT explique que le chef d'établissement a estimé que le recrutement local était possible.

Il reste un poste de SVT sur les deux.

M. DELTOUR demande le taux d'encadrement par des détachés en mathématiques au Liban.

M. BERTAT ne dispose pas de ce taux. Il précise que la situation a été réglée par un recrutement local.

Mme DIAKHATE indique que les collègues de Riyad signalent que le taux d'encadrement descendrait en dessous de 50 %.

M. BERTAT assure que la situation de la discipline à l'EFIR ne changera pas puisqu'un poste d'histoire-géographie avait été transformé en poste de SVT lors d'un précédent CT.

M. NASSOY demande le résultat du vote sur la fermeture du poste en lettres à Singapour.

M. BERTAT répond que le conseil d'établissement s'est prononcé par 10 votes pour et 6 votes contre.

M. NASSOY souhaite savoir quand s'est tenu ce conseil d'établissement.

M. BERTAT indique qu'il s'est réuni le 6 février.

M. BREZOT signale qu'à Bangkok, le conseil d'établissement s'est prononcé par un vote négatif. L'établissement a déjà subi 2 suppressions de postes voici 2 ans et 2 autres l'année précédente, alors que les inscriptions ont augmenté.

M. BERTAT répond que les conditions de recrutement locales restent favorables. A Bangkok, les fermetures ont été limitées du fait de celles déjà intervenues antérieurement.

M. SIGNOLES rappelle que 3 postes de DAF expatriés avaient été fermés dans le réseau MLF au Liban. Il lui a été proposé d'ouvrir 3 postes de DAF résidents mais elle a refusé.

### 5. Secteur Europe

Mme BESSIS annonce 3 fermetures et 1 ouverture de postes.

Une fermeture de RE1 est prévue à Ibiza, une fermeture de CPE à Bucarest après l'ouverture au précédent CT d'un poste de proviseur adjoint, et une fermeture de poste de RE1 à Ankara, pour une ouverture proposée en mathématiques dans le même établissement.

M. RIBET demande pourquoi cette ouverture en mathématiques n'a pas lieu à la rentrée 2019.

Mme BESSIS répond que c'est pour des raisons administratives mais le poste sera bien ouvert en septembre 2019.

M. Serge FAURE demande si la situation a avancé à Zagreb, où la création d'un poste de personnel de direction était envisagée.

Mme BESSIS répond par la négative.

M. RIBARD rappelle que l'équipe d'Ibiza se trouvait en souffrance l'année précédente. La question de la stabilisation du nombre de postes dans le 1<sup>er</sup> degré se pose.

Mme BESSIS indique être en lien régulier avec Ibiza. Il lui a été remonté que la situation se passait bien. Le projet d'homologation de la classe de 2<sup>nde</sup> est porteur. Le problème de gouvernance semble se dissiper. Tout est fait en concertation avec l'équipe d'enseignants.

M. SIGNOLES revient sur Ankara. Pour pourvoir le poste de mathématiques en septembre 2019, il doit être ouvert au CT 3 2019. Si les élus en sont d'accord, la mesure de carte sur Ankara (fermeture RE1/ouverture en mathématiques) passe au CT 3 2019.

M. BREZOT rappelle que la fermeture de ce poste dans le 1<sup>er</sup> degré a fait l'objet de 9 votes contre. Après cette suppression, il resterait 9 résidents pour 20 classes.

Mme BESSIS indique avoir eu un long échange avec le chef d'établissement d'Ankara. Dans un premier temps, il avait semblé préférable de maintenir le poste de RE1 et de ne pas ouvrir le poste de mathématiques mais la demande du chef d'établissement a été entendue. Il semble qu'il existe un vivier local pour le 1<sup>er</sup> degré, tandis que le besoin en mathématiques était important.

M. NEGREL se demande si cette situation ne devrait pas être revue.

Mme BESSIS reconnaît que le taux d'encadrement dans le 1<sup>er</sup> degré est relativement faible, alors que celui en mathématiques est important. La décision a été prise suite aux échanges avec le chef d'établissement.

M. NEGREL propose d'envisager de ne pas fermer le poste dans le 1<sup>er</sup> degré et de ne pas ouvrir en mathématiques.

M. BREZOT précise qu'il n'a jamais prétendu que les mathématiques ne connaissent pas de difficultés. Il évoquait uniquement la fermeture du 1<sup>er</sup> degré. La décision est difficile.

M. NEGREL assure que l'administration prend ses responsabilités.

M. GUINEMER regrette que tous les éléments ne soient pas connus en amont, ce qui aurait permis d'entériner certains points avant.

Mme BESSIS assure que beaucoup de discussions ont eu lieu avec le poste diplomatique et le chef d'établissement.

M. SOLDAT estime que, si les choses se passaient normalement à Ankara, avec un bon dialogue social, tout serait plus simple.

M. SIGNOLES indique que la position initiale de l'Agence était le maintien du poste de RE1. La discussion avec l'établissement a fait ressortir la demande de fermer ce poste et d'ouvrir celui en mathématiques. Finalement, il est préférable de revenir à la position initiale.

M. NEGREL soumet le point au vote.

*Le CT rend un avis négatif à l'unanimité sur la carte des emplois 1<sup>ère</sup> phase – 2020/2021.*

## **VI. Charte du télétravail des personnels des services centraux**

M. SIGNOLES indique que ce document concernant les personnels des services centraux a fait l'objet d'échanges par mail avec les organisations syndicales, conduisant à une nouvelle rédaction de la charte du télétravail pour procéder à des ajustements techniques.

M. SOLDAT indique que la FSU s'est déjà exprimée.

M. MENOUD ajoute qu'il en est de même pour l'UNSA Education.

M. NEGREL soumet le point au vote.

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

## **VII. Questions diverses**

M. NEGREL précise que les réponses écrites aux questions diverses ont été déposées sur la plateforme à l'intention des représentants des personnels. Il propose de revenir sur les réponses nécessitant un complément d'information.

### *1. Questions financières et matérielles*

**Emetteur de la question : Sgen-CFDT**

**Question n° 1.1 :** Au Maroc, le dialogue social débouche sur des décisions qui permettent l'amélioration des conditions de rémunération et de travail des agents : or, le temps de validation et de mise en œuvre de ces décisions est très long, ce qui est mal perçu par les agents qui finissent par se défier du dialogue social. Est-il possible d'accélérer la validation des décisions ?

**Réponse :**

Les propositions émanant des commissions de dialogue social « Maroc » et concernant les cinq pôles de gestion en EGD sont transmises à l'Agence pour validation en juillet.

En septembre, les cinq EGD transmettent les décisions relatives à la rémunération des personnels en contrat local pour signature du directeur de l'Agence.

Ces décisions (dénommées aussi « acte unique ») constituent le fondement juridique pour appliquer ces propositions issues du dialogue social.

La DAFCG attend de disposer des cinq décisions pour engager leur traitement, ce qui peut être en effet un facteur de retardement. Afin d'améliorer le délai de traitement, les décisions seront désormais instruites à mesure de leur réception.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.2 :** Dans de nombreux pays les résidents constatent une baisse de l'avantage familial alors que les frais de scolarité augmentent : pourquoi ?

**Réponse :**

Le barème Avantage Familial est élaboré en lien avec les établissements. En effet, pour le barème Rythme Nord applicable au 1er septembre, la Direction des Affaires Financières et du Contrôle de Gestion lance dès le mois d'avril une campagne de recensement des frais de scolarité et droits de première inscription sur l'ensemble des établissements du réseau.

Ces derniers font remonter ces données financières (en euros ou exprimées en monnaie locale) pour chacune des tranches d'âges concernés (moins de 10 ans, entre 10 et 15 ans et plus de 15 ans). Ces informations sont par la suite mises en relation avec le taux de chancellerie applicable au moment de l'élaboration du barème. Au surplus, des forfaits complémentaires viennent se rajouter. Ainsi, les établissements hors espace économique européen bénéficient d'un forfait mensuel de 60 euros par mois et l'ensemble des établissements ont une compensation liée à la prise en compte forfaitaire annuel des coûts parascolaires (actuellement à hauteur de 8,53 % des frais de scolarité).

La mise en œuvre du barème est calculée de manière à pouvoir absorber l'intégralité des frais liés à la scolarité des enfants à la charge des résidents en poste. Ainsi, seule l'évolution du taux de change peut éventuellement avoir des répercussions sur le montant perçu par les agents au titre de l'avantage familial, à la hausse comme à la baisse.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT / UNSA-Education

**Question n° 1.3 :** Où en sont les négociations entre la France et le Maroc afin de trouver un accord sur la nature du titre de séjour, notamment pour les recrutés locaux ?

**Question n°1.3 bis :** Qu'en est-il de la convention bilatérale France/Maroc concernant les personnels français PDL embauchés dans les EGD, et plus particulièrement du volet « obtention de la carte de séjour ». Actuellement, les collègues ayant demandé un renouvellement de titre de séjour, n'ont obtenu une carte de séjour que jusqu'à juillet 2019. Avez-vous avancé avec le Poste diplomatique sur ce sujet ?

**Réponse :**

Des négociations sont actuellement en cours avec les autorités marocaines concernant la problématique de la délivrance des titres de séjour. Toutefois, les points soulevés par la partie marocaine sont plus vastes que la délivrance des titres de séjour et ont trait à d'autres domaines intéressant la révision en cours de la convention de coopération bilatérale franco-marocaine de 2003.

Une délégation française, dont l'AEFE, s'est rendue fin novembre 2018 à Rabat. Des représentants des deux pays continuent à travailler afin d'avancer sur tous les points soulevés par la partie marocaine.

Une nouvelle session de négociation s'est tenue le 17 décembre dernier à Paris. Un projet de procès-verbal conjoint a été rédigé à l'issue de cette réunion afin d'acter des avancées et de dessiner les prochaines étapes de la négociation. Ce procès-verbal a été transmis à la partie marocaine qui doit faire parvenir ses amendements.

Mme GUYOT lit qu'un procès-verbal des négociations tenues en décembre a été transmis à la partie marocaine, laquelle devait faire parvenir ses amendements. Elle demande si une évolution est intervenue, sachant qu'il existe une date butoir au 1<sup>er</sup> juillet.

Mme MOUSSY indique que la partie marocaine n'a pas encore renvoyé ses amendements. Une solution provisoire a cependant été trouvée. Il sera donc possible d'en trouver une si les négociations n'aboutissent pas avant l'échéance prévue.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.4 :** Les agents recrutés locaux de nationalité française sont depuis l'an dernier affiliés s'ils le souhaitent à une retraite complémentaire (la CIMR, Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite). C'est une avancée considérable. Toutefois, au nom du principe d'équité, ils demandent un rattrapage pour toutes les années (2006-2016) où ils n'ont pu bénéficier d'aucune retraite complémentaire. Aux courriers de demande de rattrapage envoyés par leurs soins, la réponse a été qu'il n'y a pas de rétroactivité possible. Pouvez-vous revenir sur cette décision ?

**Réponse :**

Une demande particulière d'adhésion rétroactive à ce type de caisse de retraite relève exclusivement d'une démarche facultative et volontaire de chaque personnel.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.5 :** Maroc – En lieu et place d'une imposition à la source pour les agents recrutés locaux, ceux-ci doivent ouvrir un compte dans la zone SEPA pour acquitter leur impôt. Comment

peuvent-ils alimenter ce compte alors que 100 % de leur salaire est versé en dirhams au Maroc (monnaie non convertible) et que l'office des changes marocain bloque toute demande/autorisation de virement ? Quelle est la réponse de l'AEFE ?

**Réponse :**

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, introduite par la loi de finances n°2016-1917 du 29 décembre 2016 pour 2017, puis reportée par l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. L'AEFE fait partie du périmètre d'application de cette réforme, sous des modalités différentes selon le statut des personnels.

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu des personnels de droit local relève d'une problématique commune MEAE et Agence. Les EGD sont informés au fur et à mesure de la mise en œuvre du dispositif. La question du mode de prélèvement posée par le MEAE à la DGFIP était celle du choix de la collecte de l'impôt, soit par l'acompte contemporain (collecte de la DGFIP sur les comptes bancaires individuels), soit par le PASRAU (collecte par les EGD).

L'acompte contemporain a été retenu pour l'étranger. Cette solution implique que les agents concernés disposent d'un compte SEPA. Pour des raisons évidentes, dont fait partie la non-convertibilité de certaines monnaies locales, il n'est pas toujours possible de la mettre en pratique dans les établissements. Cette situation a été anticipée par l'Agence et le MEAE, qui ont fait remonter de longue date ces difficultés à la mission Prélèvement à la Source. Un courrier officiel du M.E.A.E. a été adressé le 2 janvier 2019 à la Directrice de la Mission Prélèvement à la source pour s'assurer qu'aucune pénalité ne serait appliquée aux PDL ne pouvant ouvrir de compte SEPA et donc payer leurs impôts par le biais de l'acompte contemporain.

Plus récemment, la DSFIPE (Direction Spécialisée des Finances Publiques pour l'Etranger) a apporté les précisions suivantes : les agents de droit local ne disposant pas de compte bancaire en France et ne pouvant en ouvrir compte tenu de dispositions du contrôle de change doivent prendre l'attache de l'administration fiscale pour signaler (1) l'impossibilité de disposer d'un compte bancaire en zone SEPA, (2) solliciter le maintien du paiement de l'impôt à terme échu.

En cas de question spécifique, il a été conseillé de contacter directement la Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR) : 10, rue du Centre - TSA 60006 – 93465 NOISY-LE-GRAND CEDEX ; [dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr)

Pour mémoire, il est rappelé que l'AEFE et ses EGD ne sont pas collecteurs de l'impôt sur le revenu.

M. SIGNOLES précise qu'une instruction du Ministère des Finances indique clairement que, pour les personnels à l'étranger comme ceux de l'AEFE, le paiement de l'impôt 2019 sur le revenu se fasse par un prélèvement direct sur le compte bancaire. Ce n'est pas un choix de l'Agence.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 1.6 :** Pour le prélèvement à la source pour les impôts, comment cela va se passer pour le personnel en contrat local (devant régler leurs impôts en France) dans les établissements conventionnés avec une APE ?

**Réponse :**

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, introduite par la loi de finances n°2016-1917 du 29 décembre 2016 pour 2017, puis reportée par l'ordonnance n°2017-1390 du 22 septembre 2017, est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. L'AEFE fait partie du périmètre d'application de cette réforme, sous des modalités différentes selon le statut des personnels.

La réforme du prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu des personnels de droit local relève d'une problématique commune MEAE et Agence pour les EGD.

Quant aux établissements de droit local sous convention avec l'AEFE, le régime fiscal reste celui prévu par les autorités locales et/ou la convention fiscale binationale ainsi que pour les modalités de recouvrement de cet impôt.

Le PAS est une réforme qui concerne exclusivement le recouvrement de l'impôt sur le revenu et non son assiette. Par ailleurs, cette réforme ne concerne que les revenus salariaux perçus par un PDL, versés par un débiteur public français (régie diplomatique, consulaire, EGD...) et imposables en France (vérifier la convention fiscale).

En cas de question spécifique, il a été conseillé de contacter directement la Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR) : 10, rue du Centre - TSA 60006 – 93465 NOISY-LE-GRAND CEDEX ; [dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:dinr.particuliers.cf@dgfip.finances.gouv.fr)

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.7 :** Une solution pourrait-elle être envisagée pour les personnels recrutés locaux issus d'un pays dans lequel un contrôle des changes bloque l'accès aux devises au taux officiel (Algérie) de sorte qu'ils disposent exceptionnellement de l'équivalent de per diem à l'occasion des stages se déroulant à l'étranger : achats de médicaments, nourriture notamment pour les allergiques, etc. ?

**Réponse :**

Les établissements ne peuvent déroger aux règles imposées par le contrôle de change des Etats d'accueil.

Mme GUYOT explique que le problème est que les personnels algériens de droit local qui vont suivre une formation en Tunisie ne disposent d'aucun argent sur place. Se procurer des devises tunisiennes leur coûte beaucoup trop cher. Il serait souhaitable que l'établissement trouve une solution pour les aider.

M. NEGREL indique qu'il sera demandé à l'établissement de travailler sur le sujet.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.8 :** Abou Dhabi : pour les personnels techniques de droit local, l'assurance maladie obligatoire prise par l'établissement possède une couverture étendue sans frais de la part de l'établissement pour l'Inde, le Liban, les pays du Golfe, le Pakistan... Comme la quasi-totalité des assurances locales, cela correspond aux nationalités des travailleurs aux Émirats. L'Europe n'est pas couverte. Pourraient-ils bénéficier d'une couverture étendue à tous les différents pays dont ils sont originaires ? Par ailleurs, une visite médicale préalable à l'embauche à la charge de l'employeur pourrait-elle être systématisée ?

**Réponse :**

Toutes les questions relatives aux personnels de droit local doivent être préalablement traitées en CCPL ou en CHSCTP de l'établissement. Or cette question n'a jamais été posée lors des réunions de CHSCTP du lycée Louis Massignon dans le cadre du dialogue social.

Pour information, la question posée concerne uniquement les personnels techniques au départ et non pas l'ensemble des personnels en contrat local.

Le lycée Massignon respecte toutes les procédures applicables selon la loi locale pour tous les personnels de droit local. Suite à cette question, le lycée a interrogé son assureur local sur la possibilité d'accéder à une couverture universelle. La réponse apportée aux personnels dépendra de la capacité de l'établissement à en supporter son coût.

En ce qui concerne la visite médicale, le droit émirien impose une prise de sang et une radiographie des poumons pour tous les personnels à l'embauche. Ce point est en conformité avec les recommandations de la fiche 4 du guide de gestion des PDL de l'AEFE.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 1.9 :** Confirmez-vous la fusion de grilles recrutés locaux et TNR quand celles-ci existent ? L'AEFE encourage-t-elle au maintien des rémunérations des TNR concernés par cette mesure ? Quelle est la position de l'Agence sur le cas des TNR franco-libanais qui se voient rémunérés comme des enseignants en contrat local ?

**Réponse :**

La gestion des personnels de droit local est encadrée par la circulaire AEFE n°515 du 8 février 2017. Elle stipule notamment que les établissements doivent veiller à la mise en place d'une politique salariale concertée et transparente, équitable, ouvrant droit à une évolution de carrière (prise en compte de compétences acquises lors du parcours professionnel et ancienneté).

Les établissements en gestion directe (EGD) sont dans l'obligation d'appliquer l'ensemble des mesures de la circulaire n°515 et du guide de gestion des personnels de droit local présenté en comité technique du 2 février 2017. Ainsi, dans les EGD, les grilles de rémunération et leur évolution doivent être présentées en CCPL et faire l'objet d'une autorisation préalable de l'Agence, tout en respectant le droit local.

En ce qui concerne les établissements conventionnés ou partenaires (notamment pour les établissements situés au Liban) l'Agence recommande l'application de cette circulaire. Dans ces deux types d'établissements, les titulaires non-résidents sont recrutés sur la base d'un contrat de droit local et leur rémunération dépend de la politique des ressources humaines de

l'établissement, qui est leur employeur. Une proposition de rémunération leur est donc faite, au moment de l'embauche, sur la base de leurs compétences et non de leur concours de recrutement.

Malgré les recommandations de l'AEFE, les établissements conventionnés et partenaires sont donc libres de fixer leur politique de ressources humaines et salariales, dans la mesure où elle respecte la législation locale et leur équilibre financier.

L'AEFE rappelle que les TNR sont des personnels de droit local et qu'il n'est pas possible en droit d'opérer une discrimination salariale sur la base « d'être TNR ».

**Emetteur de la question : UNSA EDUCATION**

**Question n° 1.10** : Au Maroc, les collègues résidents ont pu constater une diminution de 20 euros des majorations familiales sur le mois de septembre. Peut-on savoir pourquoi ? Ils ne disposent pas encore de leur fiche de paie à l'heure du dépôt de la question.

**Réponse :**

La diminution de l'avantage familial constatée par les résidents au Maroc est liée à l'arrêté du 31/08/2018 de revalorisation de l'avantage familial à compter du 01/09/2018.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> septembre 2018 l'avantage familial au Maroc a évolué comme suit pour les enfants :

- De 0-10 ans : de 337,00 à 327,08 euros
- De 10-15 ans : de 336,00 à 326,16 euros
- De plus de 15 ans : de 364,00 à 353,33 euros

Soit une diminution moyenne de 10 euros par tranche.

Le barème de l'avantage familial rythme nord au 01/09/2018 a été appliqué sur la paie d'octobre d'où la diminution de 20 euros constatée.

**Emetteur de la question : SNES FSU**

**Question n° 1.11 : Maroc**

1. Sur quel budget sont pris les séminaires des chefs d'établissement, dans quelles instances sont-ils présentés et votés ? Y a-t-il des barèmes d'indemnités de nuitées et de repas ?
2. Qui fixe les montants des frais de déplacement des personnels (envoyés en formation ou autre) au Maroc ? Dans quelles instances ces montants sont-ils examinés ?

**Réponse :**

Les budgets des séminaires des chefs d'établissement sont présentés et approuvés par le comité de pilotage de la mutualisation du Maroc. Chaque stage ou séminaire fait l'objet d'une prévision budgétaire, les frais de nuitées et de repas sont calculés et payés sur la base du per diem en vigueur. Les tarifs avec les hôtels sont négociés. L'ensemble du PFCP, opportunité pédagogique et budget, est validé par l'Agence.

Les barèmes des nuitées et des repas (*per diem*) sont fixés pour chaque pays par l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat dans sa version consolidée du 17 janvier 2019. Les modalités d'application sont précisées par la circulaire AEFÉ 443 du 9 février 2018.

Certains déplacements peuvent être organisés par la mutualisation, soit par la location d'un bus de transport, soit par l'utilisation d'un véhicule 9 places acquis par la mutualisation à cet effet.

M. LAAROUSSI estime que la réponse est trop générale. Il souhaite connaître les montants, ceux donnés localement étant fantaisistes. Les frais engagés par les personnels ne sont absolument pas couverts.

M. SIGNOLES assure que les montants des *per diem* sont connus. Il suffit d'aller sur le site du Ministère des Finances. Ce point sera rappelé à l'établissement mutualisateur.

Mme DELPORTE estime que ce qui est opaque, c'est la prise en charge des frais engagés. Elle souhaite savoir qui les paie.

M. LAAROUSSI indique que pour le séminaire des chefs d'établissement, une facture globale est adressée à l'avance par l'établissement mutualisateur. Ainsi, les chefs d'établissement n'ont pas à avancer de frais. Tout le monde n'est pas traité de la même manière. Tous les personnels doivent avoir droit à la formation continue de manière égale.

M. NEGREL suppose que les dépenses s'inscrivent dans les limites légales.

Mme DELPORTE explique que la question est celle de la transparence du budget de la mutualisation.

M. NEGREL entend que davantage d'éléments doivent être présentés.

M. RIBET rappelle qu'il avait été demandé, voici plusieurs années, que les budgets soient présentés.

M. NEGREL entend les remarques.

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

**Question n° 1.12** :

- Indemnités de jury d'examen. Il semblerait qu'une information a été donnée pour indiquer le retard de paiement des IJE. Quand ces indemnités seront-elles payées ? Nous rappelons notre demande d'être informés par les différents services de telles modifications qui concernent les personnels que nous représentons.
- Concernant les IMP l'agence peut-elle nous confirmer également le calendrier de leur mise en paiement ?

**Réponse :**

- Les indemnités de jury d'examen pour le baccalauréat sont prévues pour être versées dans les meilleurs délais.

Des problèmes techniques remontés seulement fin décembre ont conduit la DRH à stopper le paiement des IJE du baccalauréat.

Une analyse de la situation a été nécessaire et est en cours afin d'avoir une visibilité sur le versement de ces indemnités avant de pouvoir communiquer en direction des personnels.

- La note du 3 octobre 2018 transmise le 4 octobre aux chefs d'établissements indique que les IMP seront versées sous forme d'HSE. Le versement de ces HSE peut s'effectuer après la validation de la déclaration de service et être effectué mensuellement, trimestriellement ou annuellement, en concertation avec les intéressés.

Il n'y a pas de calendrier figé de versement. Le chef d'établissement doit mentionner à quoi correspondent ces HSE (IMP) dans les commentaires. Le seul pré requis est la validation de la déclaration de service.

Enfin, il est à noter que les déclarations de service sont parfois remontées tardivement vers la DRH, d'où un retard possible dans le versement. Le bureau de la GA s'attache à solliciter les établissements afin de disposer dans les meilleurs délais de ces documents.

M. RIBET demande des précisions. Il souhaite savoir quels sont les problèmes techniques pour les IJE. Les organisations syndicales n'ont pas eu connaissance de l'information faite aux chefs d'établissement. Les paiements sont attendus rapidement.

M. PUJOL assure qu'il s'agit d'un problème technique. Une nouvelle proposition de facturation a été faite suite à une modification de la circulaire sur les examens mais elle n'a sans doute pas été suffisamment précise car des erreurs ont été commises sur le paiement des IJE, principalement sur les écrits. Tout a été bloqué. Le paiement est prévu sur la paie de mars. La circulaire est en train d'être revue par le service pédagogique pour que la procédure pour l'année à venir soit beaucoup plus explicite.

Concernant les IMP, les paiements se font au fur et à mesure de la réception des déclarations de service. Sans elles, les personnels ne peuvent pas être payés. Tout est fait pour avancer le plus rapidement possible.

Mme DELPORTE constate que les collègues sont très patients. Les mêmes difficultés liées aux IMP sont rencontrées chaque année. Le memento prévoit une date limite de remontée. Elle doit être respectée.

Par ailleurs, il a été annoncé que la circulaire sur le baccalauréat serait remaniée. Cependant, cela doit être fait en collaboration avec les représentants du personnel.

M. PUJOL assure que, au moins sur la partie qui concerne la DRH, les organisations syndicales seront impliquées.

M. CORDIER rappelle que les missions sont prises en charge par les personnels, témoignant de leur volonté de servir. La moindre des choses est que l'Agence réponde favorablement à des demandes de bon sens. Du fait de la réforme des lycées en cours, la charge de ces missions s'accroît mais des retards sont pris. Les personnels qui ont contribué aux actions de promotion localement constatent que celles-ci sont mises en œuvre beaucoup plus rapidement que le paiement de leur contribution.

M. NEGREL s'excuse auprès des personnels pour ces décalages. Tout est fait pour y remédier.

M. SOLDAT demande par ailleurs quand sera mis en paiement le différentiel d'ISVL.

M. PUJOL pense que ce sera possible avec la paie de février.

**Emetteur de la question :** FSU

**Question n° 1.13 :** Tunisie : L'exonération du versement des DPI au moment de l'inscription des enfants des personnels des EGD de Tunisie n'est toujours pas appliquée contrairement à la réponse faite au CT du 02-07-2018 ? Pourquoi en sommes-nous encore au même point ? L'administration doit se donner les moyens de rendre cette décision effective en Tunisie aussi.

**Réponse :**

Les personnels en contrat local bénéficient d'une exonération de 100 % des DPI.

S'agissant des personnels résidents, afin de ne pas soumettre les agents nouvellement recrutés à une dépense qui ne leur sera remboursée qu'avec plusieurs semaines de décalage, il a été demandé aux établissements, depuis 2017, de différer l'encaissement des DPI après le mois suivant la mise en paiement effective par l'Agence sur la paie des personnels concernés.

Sollicitées, les directions des deux EGD de Tunisie ont confirmé le bon respect de ces modalités.

Mme DELAFONTAINE comprend que les personnels sont exonérés du paiement des DPI au moment de l'inscription des enfants.

M. NEGREL confirme que cette règle avait été mise en place, en Tunisie comme ailleurs.

Mme DELAFONTAINE assure que cela n'était pas le cas.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 1.14 :** Dans le cadre de la formation continue, les frais de déplacement sont-ils versés aux collègues qui participent ainsi qu'aux formateurs en Tunisie ?

**Réponse :**

Les frais de déplacement des agents en mission sont régis par le décret 2006-781 du 3 juillet 2006. Celui-ci prévoit dans son article 4 que : « Lorsque l'agent se déplace à l'intérieur du territoire de la commune de résidence administrative, de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, ou de la commune de résidence familiale, ses frais de transport peuvent être pris en

charge sur décision de l'autorité administrative lorsque la commune considérée est dotée d'un service régulier de transport public de voyageurs.

Cette prise en charge est effectuée dans la limite du tarif, ou pour l'agent qui se déplace fréquemment, de l'abonnement le moins onéreux du transport en commun le mieux adapté au déplacement. Ces modes d'indemnisation ne sont pas cumulables entre eux ni avec d'autres indemnités ayant le même objet. »

Cette disposition est par ailleurs reprise dans la circulaire AEFÉ n°443 du 9 février 2018 dans son Article II alinéa A.

Cette disposition s'applique si l'établissement mutualisateur n'a pas mis en place un autre dispositif de transport pris en charge par le budget de la mutualisation.

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

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.1 :** Quand l'AEFE compte-t-elle achever la dématérialisation des dossiers de candidature des résidents dans le monde entier ?

**Réponse :**

Le seul dispositif qui permet la dématérialisation des dossiers de candidature est l'application AGIRR (Application pour la Gestion Informatisée du Recrutement des Résidents). Elle concerne actuellement 30 pays.

Elle permet, d'une part, aux candidats intéressés par un poste de résident au sein du réseau AEFÉ de postuler en ligne et d'autre part aux SCAC et aux établissements de s'affranchir de la saisie des données candidats, minimisant ainsi les risques d'erreur de saisie, et d'obtenir automatiquement un premier classement des candidats selon le barème du pays, afin de préparer les Commissions Consultatives Paritaires Locales (CCPL).

Cette application ne permet pas pour le moment la dématérialisation des dossiers de candidatures qui restent gérés localement.

Mme GUYOT observe que plusieurs pays demandent l'envoi de dossiers dématérialisés. La généralisation devrait donc être possible.

M. NEGREL assure que l'Agence s'y emploie.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.2 :** L'AEFE a-t-elle commencé à réfléchir à une évolution du statut des personnels détachés ? Quelles sont ses pistes ?

**Réponse :**

Il n'est pas possible de répondre à cette question étant toujours dans l'attente des communications sur l'évolution de l'EFÉ et par conséquent sur celle de l'AEFE.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.3 :** Pourquoi l'AEFE ne permet-elle plus aux résidents en cours de contrat de candidater sur un autre poste du réseau au-delà du premier contrat ?

**Réponse :**

L'Instruction générale relative au recrutement des personnels résidents en date du 11 décembre 2018 et présentée au CT du 4 décembre 2018 précise en son point V-3 que les candidatures d'agents qui ne sont pas au terme de leur détachement ne seront pas étudiées, hormis celles relevant des priorités de l'Agence.

Cette disposition a été prise en application de la note de service du MEN 2018-102 du 6 septembre 2018 qui indique que « tout contrat de travail signé, y compris dans le cadre d'un renouvellement, vaut acceptation du poste pour la durée mentionnée dans ce contrat. Les ruptures de contrats hors manquement contractuel, à la demande des personnels, de l'opérateur, de l'association ou de l'établissement, doivent rester exceptionnelles. Elles font l'objet d'un examen attentif des services de la DGRH du MEN à condition d'être dûment motivées ».

Le guide relatif à l'organisation des CCPL transmis aux postes diplomatiques et aux établissements le 29 janvier 2019 précise la procédure à suivre dans le cas de rupture de contrat pour suivi de conjoint, permettant l'étude de leur dossier par la CCPL sur présentation de justificatif. In fine, la décision en revient au MENJ.

Mme GUYOT constate que la réponse évoque un « guide relatif à l'organisation des CCPL ». Elle aimerait pouvoir en disposer.

M. PUJOL fera en sorte qu'il soit communiqué à toutes les organisations syndicales.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.4 :** Il arrive que dans un couple les dates de fin de contrat ne soient pas les mêmes. En cas de candidature sur poste double, les deux dossiers seront-ils pris en considération si l'un-e des deux est résident-e en cours de contrat ? Quelle est la politique de l'agence en matière de recrutement sur poste double ? Donne-t-elle des consignes aux établissements et aux postes diplomatiques pour qu'en cas de recrutement de l'un-e, l'autre puisse immédiatement bénéficier de la priorité de conjoint ?

**Réponse :**

Le guide relatif aux CCPL transmis aux SCAC et aux établissements le 29 janvier 2018 précise que :

Tous les dossiers de candidats en cours de détachement justifiant d'un suivi de conjoint (relevant ou non de la priorité 3 de l'IGRR) seront étudiés par la CCPL malgré le caractère exceptionnel de leur demande.

A cet effet les candidats devront produire un courrier explicitant leur situation personnelle ainsi qu'un document justifiant du suivi de conjoint.

En cas de classement par la CCPL et de transmission à la DRH de l'AEFE de la fiche d'acceptation de poste, la demande de détachement, accompagnée des justificatifs, sera alors transmise à la DGRH du MENJ pour examen attentif et décision.

Les demandes formulées par des couples de résidents dont l'un d'entre eux est en cours de détachement seront considérées comme des suivis de conjoint et traitées suivant la procédure susmentionnée.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.5 :** Quand les personnels ayant demandé leur renouvellement de détachement pour la rentrée prochaine vont-ils être informés, si celui-ci leur est accordé ?

**Réponse :**

Les arrêtés de renouvellement de détachements sont transmis sous bordereau à l'établissement pour attribution aux enseignants, au fur à mesure de la réception des arrêtés du MENJ.

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

**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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>nd</sup> degré, les arrêtés seront pris au fil de l'eau.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.6 :** Surveillants et personnels d'éducation : quelle réflexion l'AEFE mène-t-elle pour leur permettre d'avoir une progression et une évolution de carrière ?

**Réponse :**

Seuls les personnels détachés dans le corps des conseillers principaux d'éducation sont concernés par cette question.

Ils bénéficient des règles d'évolution de carrière identiques aux autres personnels détachés (PPCR, RDV de carrière...).

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 2.7 :** En 2018, l'AEFE a gelé temporairement le recrutement de personnels non enseignants dans plusieurs EGD : cette décision a mis en difficulté autant les établissements que les personnels concernés. Qu'en est-il aujourd'hui ?

**Réponse :**

La campagne d'allocation des emplois de personnels de droit local (PDL) permet aux établissements en gestion directe d'exprimer les besoins en postes d'enseignants et non enseignants au premier semestre pour assurer les recrutements nécessaires en septembre. Ces emplois relèvent d'un plafond global des emplois de droit local en établissement en gestion directe.

En septembre 2018 l'Agence a été informée que le relèvement sollicité de ce plafond à hauteur de 130 ETPT en 2019 n'a pas été retenu. Le projet annuel de performance du programme 185 indiquait que l'estimation des emplois des PDL est inscrite à titre conservatoire en EGD au même niveau que 2018 soit 4490 ETPT.

Une phase de négociation a été engagée pour proposer au conseil d'administration de relever ce plafond à +130 ETP. Néanmoins, par mesure de sécurité et dans l'attente du vote du budget de l'AEFE, il a été décidé de geler fin octobre 2018 les postes qui n'avaient pas fait l'objet d'un recrutement après la rentrée. Il s'agissait bien de postes sur lesquels il n'y avait aucun personnel.

Compte tenu des situations locales, un nouvel examen des besoins sera opéré dès février 2019, début de la campagne des emplois de PDL.

**Emetteur de la question :** UNSA-EDUCATION

**Question n° 2.8 :** A Ankara, les collègues sont à nouveau confrontés à une gestion des personnels, pour le moins particulière, de la part du chef d'établissement : convocations sans objet qui se poursuivent, voire maintenant entre deux portes (cas d'une collègue de Lettres) et qui se terminent par un entretien à charge (accusations infondées, ingérence pédagogique sur le choix des œuvres ou bien des activités, infantilisation de la collègue). Entretien d'une violence verbale intolérable dans les propos tenus, sans laisser aucune chance à la collègue de s'expliquer. Ce n'est pas la première fois que nous faisons remonter de type de pratique et demandons une intervention ferme de la part des services de l'agence afin que cela cesse.

**Réponse :**

Le proviseur a en effet reçu plusieurs plaintes de parents à propos d'une professeure. La vie scolaire a demandé que le proviseur la rencontre car une détérioration des relations avec les classes concernées et des parents de plus en plus « pressants » a été constatée. La professeure concernée a été invitée à rencontrer le proviseur par mail. Sans réponse de sa part, le proviseur est allé à sa rencontre en salle des professeurs et lui a demandé de passer le soir au sujet de plaintes de parents la concernant. Elle s'est rendue, seule, à cet entretien qui s'est déroulé en face à face mais autour d'une table. Il n'y a pas eu d'attitudes hautaines et de propos virulents. La professeure a reconnu des soucis professionnels. Le proviseur lui a dit comprendre ses difficultés

et lui a demandé d'être plus exigeant vis-à-vis de ses élèves afin de répondre aux attentes des parents, des élèves et de l'institution.

M. GUINEMER indique que la réponse ne convient pas à l'UNSA Education.

Mme DELPORTE ajoute qu'il en est de même pour la FSU. Les réponses pour Ankara ne sont jamais satisfaisantes. Une réponse concrète doit être apportée dans l'établissement.

M. NEGREL indique qu'une mission du secteur et de la DRH se rendra prochainement à Ankara. Elle fera un point à la direction.

### **Emetteur de la question : UNSA EDUCATION**

**Question n° 2.9** : Au regard de la loi sur l'adoption au Maroc (Kafala) un(e) collègue peut adopter un enfant sans agrément français. Mais pour avoir le droit au congé d'adoption ce document est demandé. La ou le collègue a aussi le droit de demander la nationalité française pour son enfant (qu'il obtiendra) mais ne pourra pas prendre de congé pour l'accueillir dignement. Y a-t-il moyen de faire évoluer cette situation en faveur des collègues concernés ?

### **Réponse :**

L'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat 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 en droit français.

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.

**Emetteur de la question : UNSA EDUCATION**

**Question n° 2.10** : En Tunisie les résidents vont maintenant recevoir l'intégralité de leur salaire en euro et étant donné qu'il y a maintenant prélèvement à la source en France, les collègues pourront-ils enfin payer leurs impôts en France ? Problème : c'est la convention culturelle franco-tunisienne (peu ou à peine révisée depuis l'indépendance) qui contraint les collègues à payer leurs impôts en Tunisie. Quelle solution est envisagée ? Les employés de l'ambassade de France ont le choix (payer leurs impôts en France ou en Tunisie). Cette mesure peut-elle s'appliquer aux personnels de l'AEFE ?

**Réponse :**

Les agents de l'Ambassade sont régis par la Convention de Vienne et non par la Convention franco-tunisienne de coopération en date du 29 mai 1985. Leur situation juridique ne peut donc être comparée.

Les agents régis par la convention franco-tunisienne « soumis aux dispositions de la convention tendant à éliminer les doubles impositions et à établir des règles d'assistance mutuelle administrative en matière fiscale, signée le 28 mai 1973 ».

Le Gouvernement tunisien exonère les personnels français des EGD des droits et taxes de sortie du territoire (timbre de voyage à chaque sortie du territoire d'une valeur de 60 DT par personne), des taxes dues à l'importation des effets personnels (déménagement la taxe s'élève à 100 % de la valeur du déménagement) et enfin des droits et taxes dus à l'importation d'un véhicule (la taxe s'élève à 300 % de la valeur du véhicule), en contrepartie du paiement des impôts en Tunisie.

Enfin, la révision de la convention nécessite l'accord des deux gouvernements français et tunisien. Cette revendication a déjà été présentée auprès des Ambassadeurs de France en Tunisie à chaque nomination d'un nouvel Ambassadeur, sans aboutir jusque-là.

**Emetteur de la question : FSU**

**Question n° 2.11** : Les enseignants détachés doivent avoir une adresse professionnelle AEFE : lien avec l'employeur ou l'administration d'origine. Elle permettrait aussi d'accélérer la réception des fiches de paie au format PDF dans des délais raisonnables.

**Réponse :**

a. A l'heure actuelle, l'employeur et l'administration d'origine sont en capacité de communiquer avec les personnels détachés grâce aux renseignements collectés dans MAGE des adresses personnelles des collègues.

Néanmoins, une réflexion est en cours pour améliorer la communication auprès des personnels détachés grâce à plusieurs possibilités à l'étude (Intranet, adresse professionnelle locale, adresse professionnelle agence...).

b. Les versions papier des bulletins de salaire sont systématiquement transmises par valise diplomatique aux postes.

Les bulletins de salaire peuvent être transmis exceptionnellement par mail et uniquement sur demande du collègue.

Le chantier de dématérialisation des bulletins de salaire (via le portail ENSAP du ministère des Finances) est en cours. Cela permettra aux agents, quand il sera mis en place, de pouvoir accéder à leurs bulletins de salaire à tout moment via ce portail sécurisé.

Aucune date précise d'ouverture de ce service n'est fixée pour l'heure, l'objectif étant une mise en œuvre fin 2019.

Mme DELPORTE lit que « *l'employeur et l'administration d'origine sont en capacité de communiquer avec les personnels détachés* ». Ce n'est pas vrai, ils n'ont pas les moyens de contacter directement ces personnels si ceux-ci n'ont pas fait part de leur adresse. Une adresse professionnelle a pu être développée pour les personnels de direction. Il doit être possible de générer aussi une adresse professionnelle pour les personnels détachés.

Avec le prélèvement à la source, les collègues ont besoin de recevoir rapidement leur bulletin de salaire pour savoir ce qu'ils touchent, et non pas trois à quatre mois plus tard. Sinon, ils contacteront leur gestionnaire à l'AEFE, qui a déjà beaucoup de travail. Il faut pouvoir renseigner les collègues, avec une adresse générique.

M. PUJOL indique que, pour la feuille de paie, le travail a été largement entamé par la DRH. D'ici le dernier trimestre 2019, la dématérialisation du bulletin de paie sera mise en place.

M. GUINEMER salue cette dématérialisation.

Mme GUYOT comprend que les collègues détachés à l'AEFE n'ont pas accès à leur fiche de paie sur le portail de l'ENSAP.

M. PUJOL le confirme.

**Emetteur de la question :** FSU

**Question n° 2.12 :** Les représentants de la FSU demandent la mise en place d'un groupe de travail consacré à l'adaptation des droits des personnels détachés à l'AEFE à l'étranger, suivi des GT de 2017 : temps partiel (de nombreux problèmes persistent concernant les quotités), congés et autorisations d'absences.

**Réponse :**

L'agence ne voit pas d'inconvénient à la mise en place d'un groupe de travail consacré à l'adaptation des droits des personnels détachés à l'AEFE à l'étranger.

Toutefois, d'autres groupes de travail ont déjà été programmés, il conviendra de trouver une plage calendaire permettant à ce groupe de travail de se réunir.

Mme DELPORTE comprend que l'Agence n'est pas opposée à un groupe de travail. Elle demande formellement la mise en place urgente d'un groupe de travail sur les temps partiels.

Elle souligne que pour l'instant, il n'existe pas de calendrier précis des groupes de travail.

M. PUJOL indique qu'un GT sur le temps partiel sera organisé afin de trouver la meilleure solution.

M. NEGREL ajoute que le calendrier actualisé sera communiqué.

M. GUINEMER salue cet engagement.

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

**Question n° 2.13 :** Des enseignants accueillent des stagiaires ESPE (ou autres) et font office de Maîtres d'Accueil Temporaire. Dans la mesure où cela relève d'un projet porté par l'établissement, ce travail supplémentaire devrait donner lieu à la compensation financière existante en France. Quelles compensations sont prévues ?

**Réponse :**

Ces accueils de stagiaires sont initiés dans les établissements dans le cadre des relations avec les ESPE.

En ce qui concerne l'encadrement de ces stagiaires, c'est à l'établissement d'accueil de prévoir l'organisation et les compensations éventuelles liées à cet accueil.

Mme DIAKHATE déclare ne pas être satisfaite de la réponse. De plus en plus fréquemment, les collègues doivent jouer le rôle de maîtres d'accueil temporaires. Une note de service doit être rédigée pour réglementer les modalités d'accueil et la rémunération mise en place.

M. PUJOL est d'accord pour cette note de cadrage. Aujourd'hui, l'Agence n'a pas la lisibilité totale sur ce qui se passe dans les établissements.

M. ROUSSEAU rappelle que les EGD ne peuvent accueillir des stagiaires que lorsque le siège a donné son accord.

M. GUINEMER souhaite que les modalités de désignation des personnels qui encadrent ces stagiaires soient également clairement définies.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 2.14 :** En Tunisie, 9 TNR ont été recrutés en juin après que les établissements leur aient annoncé une rémunération comprenant une indemnité compensatoire. Or à la rentrée, ils découvrent que celle-ci est supprimée, un accord a été trouvé alors, lors du Dialogue social, de leur ajouter 200 points d'indice et une indemnité de changement de résidence. Il s'agit malheureusement d'une mesure provisoire pour cette année scolaire ; Ces TNR qui n'auront pas de poste résident l'an prochain se verront amputer jusqu'à 30 % de leur salaire, « à prendre ou à laisser » propos tenus par le Proviseur de PMF.

- L'établissement enlèvera les 200 points d'indice, correspondant à 1 289 dinars, 368 euros bruts :
- L'établissement régional de Tunis reclassera les TNR à leur échelon correspondant à leur ancienneté réelle, puisqu'ils avaient été surclassés afin de compenser la suppression de l'indemnité compensatoire. Concrètement, un TNR échelon 11 (en France) HC, touche

l'équivalent de 1 200 euros, auxquels il faut déduire la sécurité sociale obligatoire tunisienne et la CFE. Il perçoit donc un revenu net de 1 000 euros (avec la perte de valeur du dinar à 3,45). Certains d'entre eux ont déjà décidé de rentrer. Les autres envisagent de postuler ailleurs dans les nombreux établissements homologués qui se développent en Tunisie, et qui offrent des salaires correspondants aux grilles enseignants titulaires en France. Nous risquons de perdre ces personnels qualifiés. Les établissements de Tunis n'expriment pas leur réelle volonté de revaloriser les salaires des PDL, en ont-ils la possibilité ? Quelles sont les mesures que peut prendre l'AEFE pour garder nos TNR dans nos EGD en Tunisie qui ont peu d'espoir d'obtenir un poste résident ?

### **Réponse :**

Lors de la rentrée 2018/2019, il a été porté à la connaissance de l'Agence une situation non conforme à la circulaire 0515 du 8 février 2017 quant aux indemnités versées aux personnels de droit local. Pour ne pas pénaliser les personnels ayant bénéficié des dispositifs non réglementaires, un accord exceptionnel de transition a été adopté pour leur permettre d'accomplir leurs missions jusqu'à la fin de l'année scolaire.

En parallèle, un dialogue social apaisé et global a été proposé par les deux établissements pour l'ensemble des personnels de droit local, proposant à effet immédiat une revalorisation des exonérations de droits de scolarité, une meilleure couverture vieillesse pour les départs à la retraite (mutuelle, revalorisation de grille avant le départ à la retraite...).

Par ailleurs, l'Agence s'engage sur le principe d'un protocole de refonte et de revalorisation globale des grilles salariales dont les dates d'effet seront échelonnées sur les différentes catégories sur les exercices 2019/2020, 2021 et 2022. Les termes de ce protocole seront définis sur la base des propositions issues des groupes de travail « dialogue social ».

Mme SADI HADDAD salue le dialogue social en début d'année qui a permis de revaloriser les TNR. Malheureusement, cette mesure est exceptionnelle et transitoire. Les personnels de droit local subissent pourtant la dépréciation spectaculaire du dinar. Des collègues hors classe se trouvent avec des salaires équivalents à un SMIC en France. Un geste exceptionnel doit être fait pour la Tunisie.

Le dialogue social existe, même s'il est un peu bloqué pour l'instant. Les mesures proposées par l'Agence concernant la complémentaire retraite ne devraient pas concerner les TNR, ceux-ci n'ayant pas vocation à rester TNR.

M. NEGREL propose de travailler sur un protocole dans le cadre du dialogue social. Il est de l'intérêt de tout le monde de sortir du blocage actuel.

Mme SADI HADDAD entend cet appel. Cependant, les établissements souffrent de la situation économique en Tunisie. Les proviseurs n'ont pas d'argent dans leurs caisses et ne peuvent pas revaloriser les TNR. Ceux-ci fuient les EGD.

### **Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 2.15 :** L'AEFE a notifié aux EGD l'arrêt du recrutement des PDL sur les supports non enseignants, or, à Tunis, les établissements continuent à le faire, sur des postes pas toujours

justifiés. Cinq postes vont être supprimés, les ETP n'augmentant pas, ne prend-on pas le risque de se retrouver, rapidement, avec des classes sans enseignants ?

**Réponse :**

La campagne d'allocation des emplois de personnels de droit local permet aux établissements en gestion directe d'exprimer les besoins en postes d'enseignants et non enseignants au premier semestre pour assurer les recrutements nécessaires en septembre.

Ces emplois relèvent d'un plafond global des emplois de droit local en établissement en gestion directe.

Compte tenu des situations locales, un nouvel examen des besoins sera fait dès février 2019, début de la campagne des emplois de PDL pour la prochaine rentrée.

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.16 :** Accès à la classe exceptionnelle pour les personnels du réseau AEFE – Le MEN envisage-t-il d'élargir les critères d'accès et prendre en compte les fonctions spécifiques exercées à l'étranger. Nous ne travaillons pas en zone d'éducation prioritaire mais avons de plus en plus d'élèves présentant des handicaps. Y a-t-il des contacts entre les services de l'Agence et le MEN pour que les collègues de l'étranger puissent bénéficier de l'accès au 1er vivier par la reconnaissance des critères qui s'appliquent aux enseignants en postes en France.

**Réponse :**

Dans le cadre de la campagne 2019 des rendez-vous de carrière et des futures promotions, l'Agence prendra l'attache de la DGRH du MENJ pour évoquer l'accès au premier vivier tel que prévu en France.

*3. Questions relatives au droit syndical*

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 3.1 :** Les personnels recrutés locaux des EGD et les personnels détachés bénéficient d'un droit de 12 jours de formation syndicale par an. Dans les faits, peu nombreux sont les personnels à demander à en bénéficier. En général, les demandes pour les adhérents du Sgen-CFDT excèdent rarement 3 jours. L'agence peut-elle s'assurer d'un accueil bienveillant des demandes formulées dans les établissements du réseau ?

**Réponse :**

L'Agence, soucieuse de permettre un dialogue social de qualité, demeure très attentive aux droits des personnels et, en particulier, aux demandes de formation syndicale qu'elle reçoit.

Elle ne manque pas de rappeler aux établissements mais également aux organisations syndicales, le fondement de la législation et le respect, en particulier, du décret n°84-474 du 15 juin 1984 modifié relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé de formation syndicale.

Elle invite en conséquence les organisations syndicales à se manifester auprès du bureau Conseil, Appui et Dialogue Social, en cas de difficulté identifiée.

**Emetteur de la question** : UNSA EDUCATION

**Question n° 3.2** : Concernant le vote aux élections CGG Maroc, le type de scrutin fait que la liste majoritaire obtient l'ensemble des sièges, cela génère à notre avis un problème de représentativité. La modification de ce type de scrutin est-elle envisageable et à quel niveau ?

**Réponse** :

L'Agence a programmé pour le lundi 4 février 2019 un groupe de travail sur la circulaire des instances. Cette question de la représentativité au sein du CGG est à l'ordre du jour de ce groupe de travail.

**Emetteur de la question** : UNSA EDUCATION

**Question n° 3.3** : A Ankara, il a été mis à disposition de l'APE (association des parents d'élèves) une salle de l'établissement que les parents peuvent utiliser comme bon leur semble. Cela est-il une pratique courante et normalisée alors que les représentants syndicaux n'ont pas un lieu mis à leur disposition où se retrouver afin de pouvoir discuter et débattre sereinement et qu'il a fallu réclamer pour avoir un casier au nom de notre organisation syndicale ?

**Réponse** :

La mise à disposition d'un local est obligatoire, sous réserve de place disponible.

Les représentants syndicaux disposent de panneaux d'affichage en salle des professeurs et d'un local qui sert aussi de salle de restauration deux heures par jour pour ceux qui apportent leur repas.

Cette salle est effectivement utilisée par les personnels la journée, et par l'APE après 18h30.

Elle sera prochainement identifiée comme local syndical grâce à une signalétique puisque les parents ne l'utilisent qu'en soirée.

Quant aux casiers syndicaux, cela a été demandé le matin du jour de pré-rentrée et cela a été fait le jour même.

**Emetteur de la question** : UNSA EDUCATION

**Question n° 3.4** : Ankara – Est-il normal que dans un CE, le chef d'établissement refuse d'indiquer sous le nom des représentants élus le nom du syndicat qu'ils représentent ?

**Réponse** :

Au conseil d'établissement, pour chacun des représentants élus des personnels, le nom de leur syndicat doit être précisé sous leur patronyme.

Un rappel sera fait au chef d'établissement.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 3.5 :** Le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 institue dans son article 75-1 un contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les CHSCTP et les CHSCS des établissements ne relèvent pas de ce décret. Toutefois serait-il possible d'instituer des autorisations d'absence pour les membres de ces commissions ?

**Réponse :**

Les commissions locales d'hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels et de la communauté scolaire sont réglementées par la circulaire relative à l'organisation et au fonctionnement des instances des établissements, sous réserve des compatibilités avec le droit local.

Ces commissions ne relèvent pas du décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Aucun contingent d'autorisation d'absence spécifiquement dédié aux missions de ces commissions locales ne peut par conséquent être octroyé en dehors du cadre juridique prévu.

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

**Question n° 3.6 :** Haïti – Les problèmes continuent concernant les PDL (formation continue hors temps de service), la gouvernance (place du CPE), l'APELAD (après une présidente poussée à la démission, la nouvelle présidente est visée : la direction invoque la réforme du lycée pour supprimer son poste...) Que compte faire l'AEFE pour que les droits des PDL soient respectés et que les pressions sur ces personnels cessent ?

**Réponse :**

Le secteur Amériques est en communication régulière avec le chef d'établissement du lycée Alexandre Dumas de Port-au-Prince.

Concernant les personnels de droit local, le chef d'établissement a informé l'Agence qu'un dialogue social devant aboutir à un nouveau projet de convention collective a été entamé selon un calendrier précis.

Ce projet sera transmis pour analyse à l'APELAD fin janvier 2019. La commission de dialogue social se réunira ensuite entre le 12 avril et le 26 avril pour échanger sur le projet et les modifications éventuelles à y apporter. Il est prévu de procéder à la signature de la nouvelle convention collective entre le 13 mai et le 19 juin.

Cette nouvelle convention posera clairement les droits et les obligations des personnels de droit local et devrait éviter les différentes interprétations selon les parties, souvent source de tension.

Concernant l'évocation de la fermeture du poste de personnel de droit local de SVT pourvu actuellement par la présidente de l'APELAD, le proviseur a informé le secteur Amériques qu'il n'a jamais été question de supprimer ce poste mais qu'il était possible que les moyens horaires de cette discipline soient réexaminés compte tenu des besoins qui surgiront dans le cadre de la réforme du baccalauréat.

Le secteur s'est entretenu avec le chef d'établissement sur le positionnement de la CPE expatriée. Comme l'indique sa lettre de mission, la Conseillère principale d'Education participe au pilotage et au fonctionnement de l'établissement en assistant le chef d'établissement dans l'ensemble de ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives.

Mme DELPORTE indique que cette réponse du chef d'établissement ne convient pas. L'AEFE ne précise pas ce qu'elle souhaite faire. Le contenu du dialogue social est en cause. Les représentants du personnel ne sont pas respectés. Les droits des personnels, notamment locaux, ne sont pas pris en compte. Par exemple, les formations sont imposées hors du temps de service.

Concernant l'APELAD, la nouvelle présidente est menacée. Les représentants du personnel ont demandé en CE que le poste de SVT soit supprimé afin que la représentante des personnels locaux puisse poursuivre sa tâche. Le chef d'établissement a cependant refusé la mise au vote de cette proposition. La question de la gouvernance de cet établissement se pose, et notamment celle des droits des personnels locaux. L'Agence doit intervenir afin de garantir leur respect.

M. GUERRAND indique à propos de la formation continue que le chef d'établissement a répondu qu'il existait une divergence d'interprétation de la convention collective. Une nouvelle rédaction est en cours. Concernant la place de la CPE, les enseignants sur place parlent d'autoritarisme.

S'agissant de la demande de suppression du poste de SVT, elle n'a pas été remontée. Il se demande si la personne a vocation à rester longtemps et si le risque de supprimer un poste de SVT dans cet établissement doit être pris, alors qu'il est difficile de recruter à Haïti.

Par ailleurs, les représentants du personnel ne doivent pas hésiter à demander à rencontrer le chef d'établissement pour discuter avec lui. Lors de sa mission six mois auparavant, personne n'a demandé à rencontrer le chef de secteur.

Mme DELPORTE revient sur le poste de SVT. Cette demande de suppression vise à garantir que la présidente de l'APELAD puisse continuer à enseigner dans l'établissement. La crainte est que le poste de droit local en SVT soit supprimé parce qu'un poste de résident aura été créé. Il est nécessaire d'anticiper cette situation. L'APELAD représente les personnels, il convient d'y faire attention, surtout à Haïti.

M. GUERRAND ne peut s'engager sur le maintien d'un poste de PDL qui relève du comité de gestion mais il attirera l'attention sur ce poste.

M. SOLDAT rappelle sa demande de faire un point sur la situation sécuritaire à Haïti.

M. GUERRAND indique que, du fait des émeutes actuelles, les personnels restent confinés chez eux. Les élèves sont en contact avec leurs professeurs par mail ou WhatsApp.

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

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 4.1 :** Tokyo – Il a été demandé aux enseignants de grande section de maternelle de faire passer à tous les élèves une évaluation diagnostique en janvier puis en fin d'année. Or cette évaluation est très chronophage et les enseignants utilisent déjà des outils pour apprécier les forces et les faiblesses de chacun de leurs élèves. Le seul document obligatoire pour suivre les

acquis scolaires des élèves en maternelle est le livret scolaire (décret n° 2015-1929 du 31 décembre 2015). Tout autre dispositif est à disposition des enseignants pour les aider mais en aucun cas obligatoire. L'Agence peut-elle rappeler que la passation de telles évaluations diagnostiques est à la seule initiative des équipes pédagogiques ?

**Réponse :**

La démarche engagée à Tokyo s'inscrit dans une volonté de diagnostic, basé sur un outil intermédiaire mis à disposition des directeurs pour permettre de faire le point sur les attendus de fin de grande section en milieu d'année, afin de bien repérer les élèves les plus éloignés des attendus et de mobiliser les équipes en aide sur ces élèves dans la deuxième partie de l'année.

Ce diagnostic, qui n'est pas une évaluation, a pris la forme d'une fiche guide à remplir par observation, en reprenant les attendus sur les fondamentaux ainsi que quelques points observables sur le niveau de langue orale.

Cet outil de diagnostic n'a pas de caractère obligatoire.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 4.2 :** Réforme du lycée et formation : L'AEFE proposera-t-elle des formations pour répondre aux nécessités pédagogiques induites par la réforme du lycée, notamment en termes de nouvelles pratiques pédagogiques ? Plus précisément, pour la spécialité « Numérique et sciences informatiques », des formations sont-elles envisagées ou bien les collègues devront-ils suivre une formation donnée par leur académie partenaire ?

**Réponse :**

L'ordre du jour de tous les séminaires d'EEMCP2 organisés au premier semestre 2019 dans les locaux de l'AEFE intègre la question de la mise en œuvre des nouveaux programmes d'enseignement introduits par la réforme du lycée.

Par ailleurs, les axes prioritaires de la note annuelle de cadrage concernant la formation continue des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger intégreront l'objectif d'accompagnement de la mise en œuvre de la réforme.

S'agissant de l'enseignement de spécialité « Numérique et sciences informatiques », la formation des professeurs pressentis pour assurer cet enseignement est en cours de construction.

Au niveau académique, il est prévu 125h (5x25h) de formation en présentiel, entrecoupées de distanciel, conduisant à la délivrance d'un diplôme interuniversitaire (DIU).

Au plan calendaire, 75h devraient être faites avant la rentrée 2019 et les 50h restantes se dérouleront fin 2019 ou début 2020.

La déclinaison de ce modèle de formation pour les enseignants du réseau appelés à assurer la spécialité NSI est en cours de discussion avec les services du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse, sans qu'il soit pour l'heure possible d'en préciser les modalités.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 4.2 bis :** Réforme du lycée et spécialité « Numérique et sciences informatiques ». Quelles consignes sont données par l'AEFE pour ouvrir une spécialité ? Notamment, peut-on, en dépit de la demande des familles, justifier la non-ouverture de la spécialité « Numérique et sciences informatiques » par la nécessité d'une certification obligatoire. De plus, dans le tronc commun en seconde, y a-t-il des consignes sur les enseignants pouvant prendre en charge l'enseignement de sciences du numérique et technologie ?

**Réponse :**

Pour l'ouverture de la spécialité NSI, les enseignants doivent posséder des compétences et des connaissances avérées en science informatique.

A l'aune de cette exigence, le Service pédagogique s'est attaché à vérifier la présence, dans l'établissement demandeur, d'au moins un professeur habilité ISN ou un professeur ayant un parcours professionnel ou universitaire de haut niveau en informatique.

Cependant, l'absence de professeur détenteur de l'habilitation ISN n'a pas constitué un motif automatique de refus.

En dehors de ces hypothèses, le niveau des attendus du projet de programme de ce nouvel enseignement de spécialité, conjugué avec l'objectif de montée en compétences des enseignants concernés, a pu justifier un avis défavorable de l'Agence.

Ces échanges ont ponctuellement conduit quelques établissements à renoncer à leur projet d'ouverture de la spécialité NSI.

Il est rappelé que toutes les demandes, que l'avis porté ait été favorable ou défavorable, ont été adressées au MENJ pour décision finale.

Concernant l'enseignement de tronc commun SNT en 2<sup>nd</sup>e, il n'est procédé à aucun fléchage disciplinaire. Bien évidemment le professeur en charge de cet enseignement devra disposer de compétences dans le domaine du numérique.

A l'heure actuelle cet enseignement peut tout à fait être assuré des professeurs de Technologie, de Physique chimie, de Mathématiques, de SVT ou de Sciences Eco. Une formation sur m@gistère est en cours de construction par des EEMCP2 de Mathématiques et Technologie (à la demande des inspecteurs de Physique et de mathématiques).

Un EEMCP2 référent SNT a été identifié pour chaque zone, afin de répondre aux questions des chefs d'établissement ou des équipes, dès avril-mai 2019.

**Emetteurs de la question :** Sgen-CFDT / FSU

**Question n° 4.3 :**

Où en est le redécoupage des zones de mutualisation ? Quel sera l'impact sur les plans de formation des personnels et sur la carte des postes ? L'offre de formation en sera-t-elle enrichie ? (Sgen-CFDT)

Il semblerait que les périmètres des zones de formation aient été modifiés sans concertation préalable ni information aux membres du comité technique. Ces questions relèvent du CT donc ce point doit être abordé lors de cette séance. Que répond l'Agence ? (FSU)

**Réponse :**

Le redécoupage des zones de mutualisation avait été proposé à la dernière commission de mutualisation, pour une prise d'effet au 1er septembre 2019.

Il est encore difficile de mesurer précisément l'impact des redécoupages sur l'évolution des différents PFCP, dans la mesure où ceux-ci sont actuellement en cours de construction.

S'agissant de la zone Afrique centrale, deux changements sont prévus : la migration de la localisation de l'établissement mutualisateur de Niamey à Lomé et le redécoupage de la zone.

Actuellement le nombre d'EEMCP2 sur la zone conduit à privilégier les missions. Des répercussions financières sont donc attendues du redécoupage.

Pour l'Afrique Australe et Orientale qui récupère les deux Congo, les formations se font également essentiellement sous forme de missions en établissement. Il devrait donc y avoir un volume de formations par professeur plus important.

Pour ce qui concerne l'Afrique de l'Ouest, qui perd la Côte d'Ivoire appelée à basculer vers la zone Afrique Centrale, le PFCP prendra en compte la formation et l'accompagnement des recrutés locaux du second degré, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors. L'effort a été porté sur les stages à finalité d'installer la réforme du lycée pour une zone moindre en superficie.

Concernant la zone MEM, l'Égypte bascule sur le MO. L'ensemble du PFCP égyptien sera donc communiqué à la nouvelle zone.

Pour la ZAP, les Établissements de la péninsule indienne qui la rejoignent bénéficieront du PFCP de la zone pour laquelle un travail en concertation avec eux a lieu actuellement, afin de prendre en compte leurs besoins. Ces besoins pourront ainsi enrichir l'offre de formation, mais aussi compléter les effectifs actuels des stages, donc la rendre économiquement plus facile à mettre en œuvre et ainsi dégager plus de moyens pour augmenter l'offre.

Enfin, concernant les zones d'Europe, le projet de fusion des 4 zones actuelles en 2 nouvelles zones plus larges (une zone Nord et une Zone Sud) a été reporté le temps d'analyser plus finement les avantages et les inconvénients de la proposition. Les CPM doivent évaluer la faisabilité de la fusion des zones en concertation avec les services de l'Agence.

Dans tous les cas, l'offre de formation tiendra compte des problématiques de formation liées aux établissements qui changent de zone. Il n'y aura que peu d'impact en termes de cartes des emplois.

M. RIBET estime qu'aucune réponse n'a été apportée à la question de la FSU.

M. NEGREL indique que des modifications de zones ont été apportées à la marge. Il s'agit d'organisation interne.

M. RIBET a appris sur le terrain que la zone Europe serait séparée en deux zones de formation.

M. NEGREL explique qu'une fusion des zones Europe était envisagée mais à ce jour, elle est suspendue. Si elle a lieu, la concertation sera de mise.

M. RIBET constate que la réflexion se poursuit.

M. NEGREL assure qu'il ne s'agit que d'une réflexion. Celle-ci est permanente, c'est la mission de l'Agence.

Mme DELPORTE regrette que les organisations syndicales ne soient pas associées à certaines réflexions, notamment celles émanant du service pédagogique ou de formation. Les évolutions de zones ont des incidences sur les EEMCP2. Lorsque la réflexion sera avancée, elle devra être présentée.

M. NEGREL indique qu'à ce stade, des échanges sont possibles mais pas dans le cadre du CT.

M. GUINEMER regrette que des EEMCP2 de certaines disciplines aient été supprimés dans certaines zones, probablement en anticipation des évolutions.

M. NEGREL estime qu'il est difficile de répondre, compte tenu des redéploiements.

Les élus seront tenus informés des réflexions sur les zones de mutualisation. Leurs remarques seront prises en compte si elles sont pertinentes.

M. SOLDAT estime que la question qui se pose est celle du périmètre de compétences des instances. Il ne voit pas comment l'Agence peut indiquer qu'elle procède à des modifications et qu'elle informera ensuite les représentants du personnel. Les compétences du comité technique doivent être respectées.

M. NEGREL précise que lorsque des mesures font l'objet d'un manque de concertation, l'Agence sait revenir dessus. La question est de savoir si ces sujets relèvent d'une instance. Une réflexion sera menée.

**Emetteur de la question :** Sgen-CFDT

**Question n° 4.4 :** Les missions des EEMCP2 dans les partenaires seraient dorénavant à la charge de ces établissements. L'AEFE a-t-elle anticipé l'impact d'une telle mesure ?

**Réponse :**

La note 0007 du 2 janvier 2019 précise les modalités de prise en charge des missions de l'AEFE dans les établissements. Concernant plus particulièrement les missions des EEMCP2 dans les établissements partenaires, plusieurs cas sont à distinguer :

- Pour les missions de formations établissements, dans les zones où le 1 % formation continue est mutualisé, la prise en charge des missions sur décision du CPM est à la charge de l'établissement mutualisateur, à l'exception des établissements partenaires dits « à la prestation » pour lesquels la prestation intellectuelle est facturée 770 euros par jour. Pour les autres missions dans le cadre des Plans de Formation Continue des Personnels,

les EEMCP2 sont pris en charge par la mutualisation. Il n'est donc opéré aucun changement.

- Pour les missions relevant de conseils individualisés, le dispositif est le même que pour les formations intra établissement à l'exception des établissements partenaires à « 1 % » ou « à la prestation » qui se verront facturés un montant de 770 euros par jour d'intervention, comme cela était le cas auparavant.

La mesure permet de mieux déterminer les attentes des missions des EEMCP2, en conduisant les établissements partenaires à affiner l'expression de leurs besoins, en lien avec les IA-IPR.

L'AEFE anticipe ces mesures au travers des demandes de subventions d'équilibre qui seront adressées par les établissements mutualisateurs.

**Emetteur de la question :** SGEN-CFDT

**Question n° 4.5 :** Pérou : Quelles mesures ont été prises par l'AEFE pour que le lycée franco-péruvien retrouve une gouvernance conforme aux principes en vigueur dans les établissements français avec l'évolution de l'organisme gestionnaire actuel en une structure plus ouverte sur les parents d'enfants actuellement scolarisés dans l'établissement - et non reposant exclusivement sur un groupe de fondateurs historiques-, respectueuse des prérogatives des personnels d'encadrement et enseignants détachés envoyés par l'Agence, ainsi que des droits sociaux et syndicaux des personnels recrutés localement ?

**Réponse :**

Le lycée franco-péruvien de Lima vient de connaître une grave crise de gouvernance qui s'est soldée par la démission du Président du comité de gestion, du vice-président et du trésorier début novembre 2018. A ce jour, l'assemblée générale qui doit élire un nouveau président ne s'est pas encore tenue.

Au regard de la mission de l'Inspection générale du MEAE de septembre 2018 et dans l'attente d'une mission de l'AEFE prévue début mars ainsi que de la nomination d'un nouveau directeur administratif et financier au 1<sup>er</sup> août 2019 (l'actuel ayant démissionné en novembre dernier), l'Agence, en plein accord avec le poste diplomatique, estime qu'il n'y a pas lieu de lancer immédiatement le chantier de reconstruction de l'établissement. Il est nécessaire préalablement de clarifier la situation foncière du lycée en établissant une convention d'occupation du terrain appartenant à l'Etat français.

La dernière convention signée en 2015 indique clairement les droits et obligations des deux parties et doit permettre une gouvernance apaisée et sereine, dès lors qu'un nouveau président de l'association gestionnaire sera désigné. Cette convention va devoir être renouvelée en 2019.

Il y a lieu de rappeler que durant toute cette période de turbulences, l'établissement a fonctionné normalement grâce au professionnalisme des équipes et des représentants élus des parents. On notera enfin que l'équipe de direction exerce ses prérogatives selon les termes de la convention et que les personnels de droit local peuvent exercer leurs droits.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 4.6 :** Au Maroc, les collègues constatent la diminution, année après année, de la formation continue. Pour la première fois cette année, ce sont les directeurs qui assurent une partie de la formation. Cela fait-il partie de leurs missions ?

**Réponse :**

La hausse des besoins de formation, notamment pour les non titulaires, peut expliquer une certaine baisse de la fréquence des actions dont bénéficient certains enseignants titulaires du premier degré. Le prochain plan de formation continue des personnels permettra de rétablir l'équilibre.

Les directeurs sont les premiers pilotes pédagogiques de leurs établissements, mission qu'ils assument réglementairement dans le cadre des 18h d'animation pédagogique qu'il leur incombe d'effectuer.

A ce titre, la lettre de mission des directeurs d'école précise : « Vous assurez le pilotage de l'équipe enseignante des classes primaires placées sous votre responsabilité pédagogique... » (...) « Vous mobiliserez l'ensemble de votre équipe, dans un souci de cohérence éducative et d'efficacité pédagogique (enseignants chargés de classe, enseignants de langues, ASEM...) : vous identifierez les besoins de formation de votre personnel et vous y apporterez les réponses adaptées. »

Compte tenu de ces éléments clairement identifiés de la lettre de mission, il est légitime de penser que le directeur d'école puisse jouer un rôle particulier dans le cadre de la formation continue, qu'il s'agisse de sa mise en place ou de son encadrement, d'autant qu'en amont de leur recrutement, l'attention des candidats est appelée sur le caractère prioritaire de la formation.

C'est pour les accompagner dans l'effectuation de cette mission que les directeurs ont reçu une formation de trois jours pour leur permettre de bien concevoir leurs animations.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 4.7 :** Afin de lever toute ambiguïté, nous souhaitons que le service pédagogique de l'Agence apporte des précisions à certains chefs d'établissements sur les missions qui incombent aux EEMCP2 : les collègues formateurs ont-ils vocation à faire des visites à la place des IA-IPR dans les classes des collègues qu'ils soient titulaires ou bien de droit local ? Merci pour votre réponse afin d'apaiser les collègues d'Ankara et éviter alors de nouvelles tensions avec leur proviseur.

**Réponse :**

Les EEMCP2 ne sont pas des IA-IPR : ils ne procèdent pas à des inspections, ni à des visites-conseils donnant lieu à remise d'un rapport d'inspection ou d'un bulletin de visite.

Leur action d'accompagnement et de formation s'inscrit dans la collégialité et les relations de confiance avec leurs pairs enseignants, quels que soient leurs statuts. Il est donc au cœur de leurs missions de pouvoir assister à des séquences pédagogiques, complètes ou partielles, à la

demande de l'IA-IPR en charge de la discipline, afin de pouvoir mener à bien l'accompagnement et le conseil des collègues.

Les EEMCP2 ne décident pas d'effectuer des visites en classe, pas plus que leurs chefs d'établissements : ils ne peuvent le faire que parce que l'IA-IPR de la discipline, ou l'IA-IPR référent de la zone, le leur a demandé.

**Emetteur de la question : UNSA EDUCATION**

**Question n° 4.8** : Quelle réponse le service pédagogique peut apporter aux collègues enseignants de CP qui se posent la question du passage des nouvelles évaluations de CP. Seront-elles obligatoires ? Quels retours ont été apportés au regard des résultats enregistrés dans le réseau l'année dernière ?

**Réponse :**

Il est difficile pour l'Agence de soutenir le caractère obligatoire des évaluations de CP (comme de CE1) alors qu'elle n'est pas en mesure d'utiliser les outils de saisie et d'exploitation des résultats mis à disposition par le MENJ (saisie en ligne sur la plate-forme dédiée des réponses des élèves avec correction automatisée, information des parents d'élèves des résultats de leur enfant, mise à disposition de l'IEN 1<sup>er</sup> degré des bilans individuels anonymisés de tous les élèves de CP de l'école).

Pour autant et dans l'attente du raccordement des EFE aux outils nationaux, qui passe par la mise en place d'une interopérabilité technique, mais également juridique entre les systèmes d'information du MENJ et ceux de l'Agence, le réseau est appelé à mettre en œuvre un dispositif d'évaluation pérenne en CP et CE1, aussi proche que possible des évaluations standardisées du MENJ.

Il s'appuie pour ce faire sur les IEN en résidence à l'étranger qui :

- soit utilisent les supports français et proposent des outils de saisie et de synthèse des résultats élaborés par le bureau de l'IEN de la zone OI.
- soit, à défaut d'un strict alignement sur les modalités nationales, accompagnent le recours aux outils et protocoles présentant une cohérence de zone.

Pour le point d'étape CP de mi-année, le service pédagogique demande donc aux inspecteurs de s'inscrire dans la continuité du processus initié sur leur zone en octobre 2018, dans un objectif d'harmonisation (et d'exploitation) territoriale, au service du pilotage des écoles. En dépit d'un retour d'expérience sur les évaluations CP/CE1 de début d'année scolaire qui a révélé diverses difficultés qu'il ne s'agit pas de sous-estimer, les IEN ont pu constater, lorsqu'il a pu être réalisé, que le travail d'analyse rétrospective est apprécié par les directeurs.

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

**Question n° 4.9 :** Réforme du lycée : quelle carte des enseignements de spécialités et d'option a été actée par le MEN, suite à la remontée des demandes ?

**Réponse :**

Les demandes d'enseignements de spécialité formulées par les établissements homologués pour le cycle terminal et remontées à l'Agence au moyen de l'enquête Internet effectuée fin 2018 ont nécessité un délai d'instruction par le service pédagogique et des échanges avec les établissements, qui n'ont pas permis de saisir le MENJ avant la fin du mois de janvier 2019.

L'ensemble des demandes est actuellement en cours d'étude par les services du MENJ. Les retours sont attendus pour la fin février.

Dans l'intervalle, il est rappelé aux établissements qu'il leur appartient d'informer les familles des projets d'enseignements et des procédures incompressibles de validation ministérielle, en gardant à l'esprit que la décision finale appartiendra aux familles, dans les limites des possibilités offertes par l'établissement et avec l'éclairage de l'équipe éducative et les recommandations du conseil de classe.

A cet égard, il leur est rappelé que la réforme du cycle général implique la disparition des actuelles séries du baccalauréat général. En conséquence, les choix des familles ne sauraient en aucune manière être prédéterminés par des menus imposés par l'établissement, ou liés par des combinaisons obligatoires de certains enseignements de spécialité entre eux. Dans l'esprit de la réforme, toutes les combinaisons de spécialités sont envisageables.

M. NASSOY demande que la carte des enseignements de spécialité et d'option soit envoyée au comité technique dès le retour du ministère. Dans plusieurs établissements, l'opacité règne à propos des demandes d'ouverture de spécialités. Des CE ne savent pas quelle spécialité est demandée par leur propre établissement. Le vote du CE avait pourtant été demandé.

En France, le SNES-FSU est opposé à cette réforme du lycée. Il ne pense pas qu'il soit possible de la mettre en œuvre de manière satisfaisante à la rentrée 2019. La situation est cependant encore plus inquiétante à l'Agence, où aucune formation ni aucune réunion n'a encore eu lieu. Cette réforme pourrait pourtant avoir des incidences en termes de postes. Ces menaces doivent être anticipées.

M. ROUSSEAU indique que dès qu'un retour du ministère de l'Education nationale sera reçu, les membres du CT en seront destinataires.

Il a été demandé à tous les chefs d'établissements d'informer les CE et de débattre avec eux des souhaits qu'ils voulaient transmettre. Dès que la réforme a été annoncée, l'Agence a communiqué à tous les établissements qu'elle ne devrait pas avoir de conséquences sur la carte des emplois. C'est la seule consigne passée.

Mme DELPORTE souhaite qu'il soit fortement suggéré aux établissements de prévoir, en application de la réforme, un temps de réflexion au sein des équipes.

M. ROUSSEAU signale que depuis un mois, des formations d'EEMCP2 ont lieu à l'Agence par discipline pour étudier les nouveaux programmes. L'objectif est que l'ensemble des enseignants soit ensuite formé.

Mme DELPORTE rappelle qu'outre le conseil pédagogique, il existe des conseils d'enseignement. Une vraie réflexion devra être menée dans le cadre des établissements.

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

**Question n° 4.10 :** Une note de cadrage pour le développement des ligues AEFE UNSS a été envoyée aux établissements le 21 décembre dernier. Quand sera-t-elle présentée en comité technique ?

**Réponse :**

Il n'est pas prévu de présenter la note de cadrage relative à la mise en place et au fonctionnement des ligues sportives scolaires AEFE-UNSS devant le comité technique de l'AEFE, dont les attributions – aux termes du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 – ne recouvrent pas ce sujet. Le fonctionnement des ligues s'opère en dehors du cadre juridique des établissements scolaires et du champ de compétence de l'établissement public.

Il est rappelé que le projet de note a fait l'objet d'échanges préparatoires avec les partenaires compétents, avant diffusion de sa version finalisée le vendredi 21 décembre 2018 aux chefs d'établissements mutualisateurs, aux chefs de secteur ainsi qu'au syndicat SNEP-FSU.

Entre les versions de travail et la version définitive du document, n'ont été introduites que des modifications à la marge afin de permettre une mise en place rapide et simplifiée des ligues sur l'ensemble des zones.

Ces ligues reposent sur l'existence d'une association sportive scolaire indépendante des établissements du réseau. Dans les pays où le droit associatif n'est pas reconnu, il est toutefois prévu de soumettre au prochain Conseil d'Administration de l'AEFE le vote d'une délibération indiquant qu'en l'absence de cadre législatif permettant la mise en place d'association sportive, le chef d'établissement d'un EGD peut, par délégation du Directeur de l'Agence, installer une instance interne fonctionnant sur le modèle associatif et autoriser l'établissement à percevoir les redevances et à prendre en charge les dépenses liées à cette activité connexe à sa mission d'éducation.

Par cette délibération, le directeur de l'Agence de l'enseignement français à l'étranger autorisera le chef d'établissement à fixer les tarifs de participation à une activité de type association sportive dans les EGD dans lesquels le droit d'association n'est pas reconnu.

M. RIBET estime que la note de cadrage pour le développement des ligues AEFE UNSS doit être traitée en CT. Dans la version définitive, des modifications majeures ont été apportées, déséquilibrant le texte initial. De plus, il est écrit que les associations sportives scolaires sont indépendantes des établissements du réseau, ce qui est faux. L'AEFE paie des agents pour animer le sport scolaire et les chefs d'établissement sont les présidents des associations. Il n'y a donc pas d'indépendance. Dans l'intérêt du bon développement de ces ligues, de nouvelles discussions doivent se tenir.

M. ROUSSEAU indique qu'un groupe de travail sera réuni rapidement.

M. SIGNOLES précise que les associations sportives interviennent dans le cadre des établissements scolaires mais en droit, elles ne relèvent pas de l'établissement public.

*La question diverse 4.11 a été traitée en suivi de CT.*

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

**Question n° 4.12 :** Point sur l'avenir du lycée français international de Hong Kong.

**Réponse :**

Le travail pour renouveler la convention avec le LFI de Hong Kong a débuté avec les membres du conseil d'administration de l'établissement, le poste diplomatique et l'AEFE au dernier trimestre 2017/2018.

Un texte consolidé a été proposé par l'Agence début janvier 2019 au comité de gestion afin d'en négocier les termes. Suite à la réunion des membres du conseil d'administration du LFI le 28 janvier dernier, en présence du poste diplomatique, et aux décisions prises, l'Agence est dans l'attente d'une réponse à sa proposition de convention afin d'avancer dans ces négociations.

La situation des personnels de l'Agence en poste au lycée n'est pas remise en cause pour la rentrée 2019.

L'Agence tient à rappeler son attachement au conventionnement avec le lycée français international de Hong Kong. Les équipes de l'AEFE et du Consulat général sont mobilisées pour aboutir au renouvellement de la convention dans le but d'un fonctionnement stable et pérenne de l'établissement.

M. BREZOT demande à quelle échéance est prévu le renouvellement de la convention.

M. NEGREL répond qu'à ce stade, aucune date n'est prévue.

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

**Question n° 4.13 :** Au Lycée français de Barcelone, les effectifs sont élevés (29/30 élèves par classe), il y a des difficultés matérielles pour les dispositifs d'aide et le soutien aux nombreux élèves à besoins particuliers. Puisque le plafond d'emplois le permet, l'établissement peut-il profiter de la fermeture d'une classe de CM2 à la rentrée prochaine pour conserver le poste d'enseignant afin de renforcer l'équipe et compenser les difficultés (et profiter du profil spécialisé de certains collègues) ?

**Réponse :**

L'école élémentaire du Lycée français de Barcelone compte aujourd'hui 32 classes (27,6 élèves par classe). A la rentrée 2019, il y aura 6 classes de CM2 au lieu de 7, donc 31 divisions.

Concernant la prise en charge des élèves en difficulté scolaire et celle des EBEP, chaque enseignant anime des dispositifs d'aide et de soutien pour ces élèves à hauteur de 3 ou 4 heures.

De plus, dans l'objectif d'une meilleure intégration, un accompagnement hors temps scolaire est mis en place pour des élèves dont la langue de scolarisation antérieure et la langue maternelle ne sont ni le français ni l'espagnol.

Un poste d'enseignant spécifiquement dédié à l'aide de ces élèves n'est donc pas indispensable.

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

**Question n° 4.14 :** Dans certains pays, les équipes du primaire constatent que la mise à disposition de moyens pour des établissements partenaires se fait à leurs dépens quant aux moyens humains et de formation voire de pilotage (plus vertical, plus distant). L'agence dispose-t-elle de moyens supplémentaires pour l'accompagnement de ces établissements, comment va-t-elle gérer ces moyens, parfois dans un cadre concurrentiel antinomique avec la notion de réseau ?

**Réponse :**

Les établissements partenaires sont encouragés à mettre en place un dispositif de formation ambitieux à destination de leurs personnels. Dans les établissements en gestion directe ou conventionnés avec l'Agence, il est consacré un montant correspondant au moins à 1 % de la masse salariale, hors frais de remplacement, pour assurer ces formations.

Ce pourcentage est fortement conseillé aux établissements partenaires. Par ailleurs, les zones de mutualisation ont un dispositif de formation à destination de tous les établissements du réseau, quel que soit leur statut. Au cas où une petite école aurait des difficultés à financer cette formation continue, il lui est possible de demander au CPM de sa zone une exonération partielle de ses frais.

M. BREZOT demande si une répartition des moyens pourrait se mettre en place à terme pour éviter que ceux-ci soient destinés aux établissements partenaires au détriment des établissements de l'AEFE.

M. ROUSSEAU indique que le développement du réseau des établissements homologués par le ministère de l'Education nationale conduit à devoir former davantage d'enseignants qui ne sont pas forcément titulaires. Cependant, la formation des personnels titulaires n'a pas été réduite à zéro. La question qui se pose est celle du bon calibrage du dispositif d'accompagnement des enseignants qui entrent dans leur fonction.

Des projets sont en cours de développement là où beaucoup de personnels sont à former. Des partenariats avec des ESPE permettraient de transférer une partie de cet accompagnement à la prise de fonction, ce qui dégagerait du temps pour les collègues déjà en exercice.

M. NEGREL rappelle que les établissements partenaires apportent une contribution financière non négligeable à la formation.

**Emetteur de la question :** UNSA EDUCATION

**Question n° 4.15 :** En Tunisie, les besoins d'accompagnement des personnels pour l'inclusion des EBEP se multiplient. Pourtant un support expatrié en établissement (PEMF option ASH) a été

retiré. Le PEMF ASH en partie déchargé ne peut plus répondre aux besoins d'accompagnement des personnels. Ne peut-on pas obtenir pour ce poste un quota de décharge plus important ?

**Réponse :**

L'accompagnement des personnels est parfaitement assuré par la CPAIEN (conseillère ASH) recrutée à la rentrée 2018 et l'EMFE de l'école Desnos (spécialité ASH également) qui conduisent formations et accompagnements des enseignants ou équipes à la demande.

La demande d'augmentation de temps de décharge ne semble pas justifiée car, d'une part l'accroissement du nombre des EBEP n'est pas vérifié, et d'autre part les directeurs d'école, accompagnés et réunis très régulièrement par l'IEN à ce sujet, interviennent aussi dans la mise en œuvre de l'école inclusive.

Mme SADI HADDAD estime que l'augmentation du temps de décharge est parfaitement justifiée. Il suffit de voir les demandes de tiers temps pour le bac et le brevet, qui sont en augmentation continue. La suppression du poste de EMFE met en difficulté les collègues dans les classes et les directeurs.

M. ROUSSEAU indique que l'objectif est que les directeurs et les enseignants non spécialisés ASH acquièrent des compétences de pédagogie différenciée et d'accompagnement des élèves. La priorité est donc de former tout le monde à l'accueil inclusif pour les élèves à besoin particulier.

Les décharges permettent de former et d'accompagner. La formation doit se développer. Tous les enseignants du premier degré doivent être formés.

Mme SADI HADDAD souligne que ce n'est pas du tout la demande. Ces formations très particulières doivent être données petit à petit.

Mme GUYOT signale qu'une question a été posée sur le lycée français de Hong-Kong. Le Sgen-CFDT a posé une question similaire sur le lycée français de Zurich, celui-ci hésitant à passer hors conventionnement.

M. NEGREL note que la question ne figure pas à l'ordre du jour. Il indique cependant que des négociations sont en cours. Le président du comité de gestion sera reçu dans les jours à venir pour continuer à travailler sur la convention.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 20.*