

*Présents pour le SNUipp : Alessandra Diakhate (Sénégal) et Marc Biau (Colombie) titulaires; avec Clémence Chaudin et Bruno Ribard (HDF).*

**SOMMAIRE**

Questions relatives aux problèmes financiers/matériels .....	1
Angola, situation financière .....	1
Questions relatives à la gestion des personnels .....	1
Fins de mission.....	1
Barcelone, statut d'auto-entrepreneur .....	2
Dakar, postes susceptibles d'être vacants .....	2
Maroc, régime obligatoire français pour les PDL .....	3
Renouvellements de détachement .....	3
Cafipemf à l'étranger .....	3
Questions relatives au droit syndical et à la représentation dans les instances.....	4
Rabat, dialogue social .....	4
Questions relatives aux établissements du réseau, à la scolarité et à la pédagogie .....	5
Conseil des maîtres .....	5
Evaluations nationales CP-CE1.....	5



**Questions relatives aux problèmes financiers/matériels :**

Angola (SNUipp-FSU) : Les collègues du Lycée Alioune Blondin Beye sont inquiets quant à l'avenir de leur établissement. Pouvez-vous faire un point de la situation, notamment financière ?

**Réponse :** L'établissement est confronté à une crise sans précédent qui a vu la valeur de la monnaie angolaise diminuer très fortement, ce qui ne permet pas à l'établissement de rembourser la dette contractée à l'égard de l'AEFE selon l'échéancier adopté en 2018. Un rééchelonnement de cette dette est à l'étude et l'établissement s'est par ailleurs engagé dans un processus de rationalisation afin d'assurer son équilibre financier à long terme.

Le SNUipp ne peut se satisfaire de cette réponse, en effet sur place les résidents sont considérés comme partiellement responsables des difficultés financières de l'établissement, leurs avantages sont remis en cause et de ce fait le recrutement risque d'être difficile.

Le chef de secteur répond qu'effectivement les moyens ont baissé mais que l'ISVL est la plus élevée au monde et le pays reste attractif.

**Questions relatives à la gestion des personnels**

Fins de mission (SNES-FSU) : Depuis l'arrivée de l'actuel Directeur, les fins de mission des personnels, singulièrement les enseignants, se sont multipliées. L'administration suscite des inspections-sanctions, notamment de la part de l'Inspection générale. Dans la plupart des cas, les dossiers sont totalement à charge sans fondement véritable et dans tous les cas, sans aucune possibilité de remédiation. Ces personnels peuvent se retrouver fragilisés et pour certains mis en difficulté face à la communauté scolaire.

Comment cette politique est-elle compatible avec l'obligation faite à l'administration de protéger ses agents au titre de la loi 83-634 ?

**Réponse :**

Depuis plusieurs mois, un travail spécifique sur la gestion des situations conflictuelles impliquant des personnels détachés a été engagé par l'agence et en particulier par la DRH dans un souci de clarification des procédures et de leur suivi mais également dans une perspective de protection de ces mêmes personnels. L'examen attentif de chaque situation, le recueil objectif des éléments auprès de l'ensemble des parties concernées, dans une procédure contradictoire, doit permettre à l'agence de mettre en place, si nécessaire, un accompagnement mesuré et inscrit dans le temps ou d'envisager, le cas échéant, des mesures plus contraignantes.

Dans ce cadre, l'agence souhaite obtenir de l'ensemble des parties tous les éléments permettant de fonder sa décision. Une demande de visite de la part d'un IEN ou d'un IA-IPR peut être envisagée dans le domaine pédagogique. Cette démarche ne s'inscrit pas dans une sanction mais bien dans un accompagnement en lien avec les personnes concernées.

La sollicitation de l'Inspection générale évoquée dans la question s'est faite dans un contexte spécifique d'un établissement qui imposait une analyse large de son fonctionnement, avec un regard extérieur et neutre par rapport à la connaissance de cet établissement.

La FSU tire la sonnette d'alarme et demande une vraie réflexion car le contexte a changé et les collègues localement doivent faire face à de plus en plus de pressions.

Le directeur se dit d'accord pour travailler avec les organisations syndicales afin de régler ces situations de conflit de la façon la plus simple et humaine.

**2.4 Barcelone (SNES-FSU) : Suivi de question diverse 4.21**

La situation des personnels auto-entrepreneurs a-t-elle été clarifiée au lycée français de Barcelone et dans l'ensemble du réseau ? L'Agence s'était engagée à donner suite et à rappeler aux établissements son opposition à de telles pratiques.

**Réponse :** Cette année, au lycée français de Barcelone deux personnes sont concernées par un contrat « autonomo » équivalent d'auto-entrepreneur en France :

- Une qui intervient, à temps partiel, hors curriculum en anglais à l'école maternelle.
- Une qui intervient en tant que psychologue, à temps partiel, qui assure le lien avec des structures médicales ou paramédicales de Barcelone C'est à la demande des intéressés que ce type de contrat a été utilisé. Certaines fonctions sont externalisées, comme les vigiles de sécurité, le monitorat des récréations du midi (par le fournisseur des repas) ainsi que le nettoyage de l'école élémentaire. L'Agence rappellera au LFB les principes de gestion des PDL dans les EGD et la politique à suivre en matière d'externalisation des services.

La FSU s'insurge contre cette pratique, il est inacceptable que ce statut soit appliqué au sein de l'Agence et dans les EGD.

Le directeur assure qu'il reviendra sur ce point lors du prochain CT.

**2.8 Dakar (Snuipp HDF) :** Au Lycée Jean Mermoz de Dakar, le proviseur place comme « susceptibles d'être vacants » les postes des collègues en renouvellement de détachement. Cette décision n'est pas conforme ni adaptée à la situation. Quelles sont les consignes de l'AEFE ?

**Réponse :** Soucieuse du respect des procédures liées à la mobilité des personnels et à leurs droits, l'agence, par la voix de la DRH a sollicité l'établissement et lui a rappelé que la demande de renouvellement de détachement ne pouvait être assimilée à une déclaration de vacance de poste ou un souhait de mobilité. Les postes sur lesquels des personnels devraient demander un renouvellement de détachement et qui n'auraient pas expressément déclarés leurs postes susceptibles d'être vacants, seront retirés de la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être affichée sur le site de l'AEFE. L'objectif de l'établissement était, en particulier pour le second degré, d'essayer de disposer de dossiers de candidatures.

Le SNUipp FSU remercie l'Agence pour sa réponse et souhaite rappeler que ce n'est pas la première fois que le proviseur de Dakar doit être rappelé à l'ordre sur des questions relatives aux CCPL et au respect des règles de l'Agence dans ce domaine.

**2.9 Maroc (Snuipp-FSU) :** Lors du dernier CT, nous avons évoqué la possible affiliation au régime obligatoire français pour les PDL. Nous avons demandé si l'Agence envisageait cette solution qui éviterait la double cotisation avec la CFE. Le secteur avait proposé de répondre ultérieurement. Quelles sont les avancées ?

**Réponse :** La convention de partenariat pour la coopération culturelle et le développement du 25 juillet 2003 prévoit la possibilité d'exercer un droit d'option (affiliation à la Sécurité sociale française ou marocaine) pour les personnels du réseau scolaire (EGD et OSUI) au Maroc. En effet, l'article 8 du 1er protocole de cette convention indique que « les personnels français non titulaires de la fonction publique sont dispensés d'adhérer à la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale marocaine) s'ils adhèrent à un régime français de retraite et de Sécurité sociale ». Cependant, ce droit d'option n'est pas effectif et les établissements ne sont pas en mesure d'affilier concrètement les personnels français de droit local au régime général de sécurité sociale français (URSAAF, IRCANTEC), hormis pour les personnels dont les contrats sont antérieurs à 1982. C'est la raison pour laquelle ces personnels adhèrent uniquement à la Caisse des Français de l'étranger (CFE), mais celle-ci ne peut tenir lieu de Sécurité Sociale (au sens de l'article 8 de la convention de partenariat pour la coopération culturelle et le développement) car il ne s'agit pas d'un régime obligatoire mais d'un régime de sécurité social facultatif.

**2.12 Point d'étape sur les renouvellements de détachement (SNUipp-FSU) :** En raison de l'application de la loi de transformation de la Fonction Publique, la DGRH du MENJ ne communique plus directement avec les organisations syndicales. C'est pourquoi, nous demandons que la DRH de l'AEFE fasse un point d'étape précis des renouvellements de détachement (notamment au 1er degré).

**Réponse :** La DRH fournira, en séance, les éléments en sa possession concernant l'état des demandes de renouvellement de détachement du 1er et du 2nd degré. La situation étant en constante évolution, le point précis qui sera fait ne peut être qu'un point d'étape. La DRH souhaite souligner la proximité et l'engagement des deux DGRH du MENJ avec lesquelles elle échange de manière hebdomadaire. Il est à noter que des problématiques de personnels pour la DGRH B2-1 a rendu plus difficile une remontée rapide des demandes de renouvellement.

Le DRH précise qu'à la date du vendredi 21 février, 70% des demandes de renouvellement ont été traitées au primaire.

La FSU souhaite des précisions concernant les collègues de Hong Kong qui sont victimes du déconventionnement de l'établissement. Seront-ils considérés comme faisant partie du stock ?

Le DRH répond que lors de la dernière réunion avec la DGRH du MENJ, la décision semblait pencher vers un nouveau détachement, il espère que lors du prochain point, cette situation pourra évoluer.

**2.13 CAFIPEMF (SNUipp-FSU) :** Certains IEN laissent entendre que les collègues du 1er degré du réseau pourraient présenter le CAFIPEMF. Qu'en est-il ?

**Réponse :** Pour la deuxième année consécutive, l'Agence expérimente la possibilité pour les EEMCP2 de présenter à distance le CAFFA selon des modalités dérogatoires. Une analyse juridique menée par le MENJ accompagne cette expérimentation afin d'étudier les possibilités réglementaires de pérenniser ce dispositif adapté à des personnels qui ne sont pas affectés en académie sur le territoire national.

Dans la même optique, et suivant les réponses qui pourront être apportées par la DGRH du MENJ, l'Agence a déposé auprès du MENJ au mois de septembre 2019, une demande visant à permettre également aux personnels du réseau exerçant dans le 1er degré de présenter le CAFIPEMF hors académie. Cette possibilité pourrait être offerte aux EMFE non détenteurs du CAFIPEMF, mais également ouverte à d'autres professeurs manifestant une compétence et une motivation avérées pour évoluer vers des fonctions ou des missions de formation sans être tenus de reprendre une affectation en France. Ce sujet, dans la mesure où il ne fait pas l'objet d'une expérimentation analogue, sera traité subséquemment, selon les solutions réglementaires qui auront pu être mises en œuvre pour le CAFFA.

Le SNUipp FSU précise que c'est une question qui revient souvent et s'interroge, serait-ce lié à la création des IRF?

Le Service pédagogique répond qu'il s'agit d'une montée en puissance des personnels dans le réseau et précise qu'après deux ans d'expérimentation la possibilité de passer le CAFFA dans le réseau est devenue pérenne. En ce qui concerne le CAFIPEMF, après accord du MENJ, il faudra passer par la phase d'expérimentation. Cette possibilité sera ouverte à tous les personnels.

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

**3.1 Rabat (SNES-FSU) :** La mauvaise qualité du dialogue social au lycée Descartes est régulièrement dénoncée en conseil d'établissement et en comité technique par les représentants des personnels. Il en va de même de la gouvernance de l'établissement, qui est aussi mise en cause par les parents d'élèves, des élus.... Voici quelques exemples : Un grand nombre de questions posées en conseil d'établissement portent sur la situation des personnels au regard de l'administration locale (carte de séjour, imposition, autorisation d'exercer au Maroc ...) : elles témoignent d'un manque d'information et d'accompagnement de la part de l'administration de l'établissement. La priorité accordée à certains postes dans le recrutement laisse les personnels perplexes. Suite au départ non remplacé d'un personnel administratif, les services chargés de la mise en paiement des missions semblent saturés de travail, ce qui occasionne des retards importants. En ces temps de restriction budgétaire, au lieu de faire appel à une vacataire pour concevoir une plaquette de communication, ne serait-il pas plus judicieux de renforcer les services souffrant d'une surcharge de travail ? D'autre part, cette plaquette, si elle est nécessaire, ne relève-t-elle pas des missions du chargé de communication ? Celles-ci demeurent par ailleurs bien peu visibles aux personnels. La circulaire 1566 n'est pas respectée : communication des documents ne respectant pas les délais, PV lacunaire ne prenant pas en compte les corrections et compléments précisés par les participants ...La communication interne dysfonctionne : un CPE nommé sans que la communauté éducative en soit informée, le calendrier concernant les personnels administratifs est lacunaire ... Cette situation pèse sur les personnels engendrant des départs. Quand l'AEFE va-t-elle prendre la mesure de la situation et, ce faisant, intervenir pour résoudre l'ensemble des problèmes ?

### **Réponse :**

**Dialogue social :** Des réunions de dialogue social ont été programmées avec les organisations syndicales au début de l'année scolaire pour la tenue de réunions personnels enseignants, des réunions personnels non enseignants et des réunions inter catégorielles. Les réunions réglementaires avec les délégués du travail marocain (code du travail) ont lieu chaque mois conformément au droit du travail. Outre ces réunions, la direction reçoit à leur demande les organisations syndicales chaque fois qu'elles le souhaitent.

**Situation des personnels :** Les personnels sont informés régulièrement des évolutions par la feuille d'information mensuelle. Une réunion sur ces questions a eu lieu le 27 novembre avec les personnels qui le souhaitent. Une réunion spécifique pour les agents de droit local a eu lieu le 7 février. Les situations individuelles complexes sont accompagnées par le service RH du lycée et par le poste diplomatique.

**Recrutement :** Chaque recrutement fait l'objet d'un appel à candidature ; après étude des dossiers, les postulants sont reçus par un membre de la direction, un expert (EEMCP2 pour les enseignants, chef de service pour les non enseignants) et par la responsable du service RH. Le classement des candidats est ensuite étudié en CCPL.

**Poste administratif :** Le départ d'un agent administratif en décembre n'est pas compensé actuellement dans l'attente de la redéfinition de la fiche de poste en lien avec la nouvelle organisation du service rendu nécessaire par la séparation ordonnateur / comptable. En attendant, une vacataire a été recrutée pour traiter les IJE en souffrance.

**Plaquette de communication :** Une infographiste vacataire a, en effet, été recrutée à mi-temps pendant 6 semaines.

**PV des CE :** Chaque PV de CE ou CGG est porté au vote de la séance suivante. Des corrections sont apportées en séance le cas échéant. Les documents sont communiqués dès que possible.

**Intérim de CPE :** L'information concernant le remplaçant du titulaire a été portée, le jour de sa prise de fonction, à la connaissance de la communauté scolaire via la feuille mensuelle d'information.

**Personnels administratifs :** Les personnels administratifs ont connaissance de leurs jours de permanence sur l'emploi du temps annuel qui est établi en concertation avec eux.

La FSU revient sur cette réponse car celle-ci ne correspond pas du tout au retour des collègues sur place.

Le Directeur répond qu'il va continuer à suivre ce dossier.

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

**4.10 Conseil des maîtres (SNUipp-FSU) :** Lors du GT sur les fonctions de directeur d'école, le rôle et les attributions des Conseils des maîtres et de cycle n'ont pas été revus. Cela faisait partie de la demande

initiale (rappelée en Suivi de CT lors de la séance du 21-11-2017 : “Le SNUipp rappelle que la circulaire traite du rôle des directeurs, mais que la question posée lors du précédent CT portait aussi sur le Conseil des Maîtres et son rôle. Ce GT doit donc aussi aborder le fonctionnement de l'école primaire.”) Serait-il possible de programmer un GT sur ce point ?

**Réponse** : Comme l'indique l'intitulé du groupe de travail, la réflexion menée conjointement avec les représentants des personnels porte sur les fonctions de directeur d'école et a pour objectif de rafraîchir la circulaire Burkard qui date de 1998. Dans ce cadre, est évoqué la place et le rôle du conseil des maîtres. La circulaire 1566 du 9 juillet 2019 fixe l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements d'enseignement français à l'étranger relevant de l'AEFE et rappelle dans le respect du code de l'éducation que les établissements sont dotés d'un conseil des maîtres et d'un conseil de cycle qui ne donnent pas lieu à élections. Les attributions du conseil des maîtres sont précisées dans le code de l'éducation. Dans le cadre de l'homologation cette instance doit être mise en œuvre dans les établissements du réseau.

Le SNUipp demande à ce que le texte du code de l'éducation sur le rôle du conseil des maîtres soit retranscrit dans la circulaire, comme cela a été fait pour le rôle du directeur.

Le DRH demande au SNUipp de lui envoyer un mail avec les éléments à rajouter.

**4.11 Évaluations CP-CE1 (SNUipp-FSU)** : En l'absence d'outil de traitement et de restitution fourni par la DEPP du MENJ pour la remontée des résultats pour la seconde phase et en l'absence de bilan de la première phase, quel est l'intérêt de maintenir ce dispositif dans les établissements français de l'étranger ? Pourquoi certains IEN insistent-ils auprès des équipes pour qu'il soit mis en place ? Nous rappelons que la correction et le traitement des résultats est particulièrement chronophage.

**Réponse** : La démarche d'homologation des établissements d'enseignement français à l'étranger emporte obligation de se conformer aux attendus du système éducatif français. Lorsque des contingences techniques compliquent l'accès des équipes aux outils nécessaires, comme c'est par exemple le cas dans le 2nd degré avec les applications nationales mobilisées pour la réforme du baccalauréat, et comme ça l'est pour l'accès aux plates-formes numériques d'évaluation aux différentes étapes de la scolarité, il incombe aux acteurs de l'EFE de chercher si possible des modalités alternatives permettant de respecter, sinon la lettre, du moins l'esprit des dispositions nationales. A ce titre, en l'absence d'outil de saisie/restitution adapté au bilan d'étape du CP, un outil a pu être proposé par certaines personnes ressources (CPAIEN, directeur d'école) dans plusieurs zones. Latitude a été donnée aux IEN de choisir en opportunité l'exploitation pédagogique qu'ils souhaitent initier des exercices d'évaluation et autres cahiers des maîtres, accessibles sur Eduscol. Pour l'heure et même si la situation n'est pas pleinement satisfaisante, le parti pris de l'Agence est de ne pas fermer la porte aux initiatives territoriales visant à donner une suite ou une traduction locale à l'initiative nationale dans un souci légitime de convergence. Le pilotage impulsé depuis le Service Pédagogique s'inscrit donc dans cette « obligation de moyens », étant bien entendu que le réseau n'est pas en capacité de s'imposer une stricte obligation de conformité en tous points, sans le soutien technique ad hoc des services de la DNE et de la DEPP du MENJ.

Suite à la demande de précisions du SNUipp/FSU le service pédagogique précise qu'effectivement ces évaluations n'ont pas de sens s'il n'y a pas un retour et la mise en place d'outils de remédiation.

Il s'engage à refaire le point avec les IEN à ce sujet.

