

Présents SNUipp : *Alessandra Diakhate (Sénégal) et Marc Biau (Colombie) titulaires*  
*Pierre Brezot, Bruno Ribard, experts HDF.*

Sommaire avec hyperliens pour accès directs (et hyperlien « Retour sommaire » en bas de page).

## SOMMAIRE

<b>Déclaration liminaire de la FSU (SNUipp, SNES, SNEP).....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction de M. Brochet, Directeur de l'AEFE.....</b>	<b>3</b>
<b>Approbation des comptes rendus.....</b>	<b>3</b>
<b>Suivi de CT.....</b>	<b>4</b>
Suspension de la modification de l'article 15 du décret 2002-22.....	4
Premier bilan partiel de la séparation des fonctions ordonnateur et comptable initiée en Tunisie à la rentrée 2019.....	4
Réductions familles nombreuses (FSU).....	4
Circulaire Instances (FSU).....	4
<b>Point d'information : Rentrée scolaire 2020-2021.....</b>	<b>4</b>
<b>Carte des emplois – 5<sup>e</sup> phase 2020-2021.....</b>	<b>7</b>
Présentation.....	7
Afrique.....	8
Amérique.....	8
Maghreb – Océan Indien.....	8
Asie.....	9
Europe.....	9
Moyen-Orient – Proche Orient.....	9
<b>Carte des emplois – 2<sup>e</sup> phase 2021-2022.....</b>	<b>9</b>
Présentation.....	9
Afrique.....	10
Amérique.....	10
Maghreb – Océan Indien.....	11
Asie.....	11
Europe.....	11
Moyen-Orient – Proche Orient.....	12
<b>Circulaire formation continue (avis).....</b>	<b>12</b>
<b>Circulaire calendrier scolaire (avis).....</b>	<b>12</b>
<b>Bilan social 2019.....</b>	<b>13</b>
<b>Questions diverses → compte-rendu spécifique : <a href="#">CR-QD-CT-AEFE_18-06-20.pdf</a></b>	

## Déclaration liminaire de la FSU (SNUipp, SNES, SNEP)

Chaque organisation, FSU, Sgen, Unsa, fait une déclaration liminaire.

La **FSU** revient sur les sujets brûlants du moment et insiste sur les problématiques rencontrées par les personnels du réseau :

Après le plan d'économie et ses conséquences désastreuses, et alors que nous pensions que l'Agence se relevait, elle est à nouveau à la croisée des chemins : elle est attaquée de toutes parts, ses établissements sont fragilisés, ses personnels sont vilipendés sans qu'aucune voix ne s'élève pour les défendre. Dans le contexte actuel, maintenir le plan de développement du réseau est une aberration alors que des établissements se battent pour conserver leurs effectifs. **Il est urgent que la Direction de l'Agence revienne aux fondamentaux et se pose fermement en défenseur de l'Établissement public, de ses missions de service public et des personnels qui les assurent.**

L'avance France Trésor du plan d'aide aux établissements doit être intégralement transformée en subvention budgétaire. Dans tous les cas, **la FSU demande que le versement des aides aux établissements, quel que soit le statut, soit conditionné au respect de principes déontologiques y compris en matière budgétaire, au maintien des emplois et au respect des droits des personnels.**

**Sur le terrain**, pour faire face à la crise sanitaire, les personnels ont dû s'adapter au plus vite à de nouvelles conditions de travail et ont été soumis à de fortes pressions. À cela se sont ajoutées des incertitudes et angoisses concernant la situation sanitaire et sécuritaire du pays, le maintien des rémunérations pour les personnels de droit local notamment, et la question du retour en France. Aujourd'hui de nouvelles questions sont sans réponse : les conditions de la rentrée y compris en termes d'organisation pédagogique, ainsi que la question des postes et de la rémunération des personnels de droit local ou des nouveaux résident·es.

**Face à l'investissement et aux inquiétudes des personnels, la réponse n'est pas toujours à la hauteur :**

- certaines Ambassades n'ont pas pris la peine de communiquer auprès des personnels des établissements français, notamment sur le plan d'urgence sanitaire local, engendrant un sentiment d'abandon ;
- l'AEFE ponctionne indûment des collègues sur leur ISVL alors qu'ils ont assuré leurs missions ;
- des personnels ayant garde d'enfants et en situation de fragilité sont mis en danger par une absence de décision claire ;
- des pressions sont faites localement et en votre nom sur le retour des congés d'été.

**Les personnels, toutes catégories confondues, ont été à la hauteur des enjeux ; ils sont épuisés et espèrent pouvoir rentrer en France (ou ailleurs) cet été**, soit pour voir leur famille, soit pour des raisons de suivi médical, soit tout simplement pour se ressourcer. Après des interventions répétées durant les réunions de crise, des courriers adressés au Ministre des Affaires Étrangères, ce sont aujourd'hui de nombreux collègues qui vous écrivent dans ce sens, Monsieur le Directeur, répondant ainsi à l'initiative de la FSU.

À cette croisée des chemins, la force de l'AEFE se mesurera aux réponses que vous apporterez. **Dans vos décisions et vos choix, n'oubliez pas les personnels : quand allez-vous les entendre ?**

(→ **La déclaration en affiche.**)

## Introduction de M. Brochet, Directeur de l'AEFE

En préambule le Directeur de l'Agence fait un point sur les 5 mois de crise que le réseau et l'Agence viennent de vivre. Il rappelle l'importance du CT dans ce contexte.

Il rend avant tout hommage aux personnels de l'Agence et des établissements, tous statuts confondus, de sa part et de la part de la tutelle. Il souligne l'engagement total de tous, sauf de rares exceptions (qu'il ne confond pas avec l'engagement de tous, mais qu'il cite malgré tout), pour répondre aux attentes des familles et de tous les partenaires et ce dans un double souci : les élèves et la sécurité.

Il met en avant le rôle déterminant que l'Agence joue encore dans cette crise, cela sera à mettre à son actif au moment du bilan mais aussi pour l'avenir.

Il affirme que l'État est aux côtés de l'opérateur public pour soutenir l'ensemble du réseau, un crédit de 50 millions d'euros pour soutenir le réseau et une rallonge de 50 millions d'euros pour abonder les bourses. L'utilisation de ces crédits va être définie dans le jours qui viennent et présenté au Conseil d'administration puis suivi de près par l'Agence.

L'Agence n'est pas sortie de la crise, seulement 150 établissements ont rouverts, surtout en Europe et en Asie. Beaucoup resteront fermés jusqu'à l'été. Il faut à présent se concentrer sur la rentrée dans plus de 128 pays différents, en prenant en compte les nombreuses contraintes qu'il faut essayer d'anticiper : les plans sanitaires, les vols ouverts ou non, les quatorzaines... L'Agence souhaite proposer des outils qui permettent localement de gérer l'adaptation dans un contexte qui n'est pas encore connu. Il s'agit de gérer l'incertitude en s'adaptant à une situation inconnue. L'Agence fabriquera des scénarios qui permettront aux équipes de s'adapter localement.

En ce qui concerne le fonctionnement normal de l'Agence, le Directeur précise que la note de cadrage sur les IRF sera présentée au CT de novembre 2020, avec l'objectif d'ouvrir ses instituts en janvier 2021.

Tous les GT sont reportés à la rentrée de septembre. Un calendrier sera proposé prochainement pour les groupes de travail sur la rémunération des résidents.

Le Directeur aborde ensuite la réouverture des établissements et rappelle qu'un protocole doit être mis en place et recevoir l'avis favorable des instances locales, CHS, CHSCT et CE. C'est le poste qui décide de la réouverture après avoir soumis le protocole à l'Agence. Un seul établissement n'a pas rouvert faute de consensus de la communauté scolaire.

30 % des établissements ont rouvert de manière très différente suivant les régions du monde.

63 % des établissements en Europe, 48 % en Asie, 29 % au Maghreb, 22 % en Afrique, 22 % Moyen et Proche-Orient et 7 % en Amérique.

Il aborde ensuite la question des congés d'été et de la mobilité des agents en faisant référence au courrier du Directeur des ressources humaines du 29 mai qui rappelait le droit à congé, les obligations d'enseignement et les horaires de service. Il se dit conscient de toutes les contraintes qui pèsent sur les personnels : le prix des billets d'avion, l'incertitude des vols au départ comme au retour, les éventuelles quatorzaines, mais... Il rappelle que les personnels doivent intégrer dans leur voyage toutes ces contraintes et fait appel à leur sens des responsabilités vis-à-vis des élèves et des autres personnels, locaux en particulier. Ce sont les conditions au moment du départ (ou de l'achat des billets) qui comptent. S'il devait y avoir un changement de réglementation localement après le départ en congé, les situations seraient étudiées au cas par cas. *Cf question sur la quatorzaine plus bas.*

## Approbation des comptes rendus

### Approbation du compte-rendu du CT du 25 février 2020.

Après correction, le compte-rendu de séance du 25/02/2020 est approuvé à l'unanimité.

- *Notre compte-rendu : [CR CT AEFE – 25/02](#) + [CR CT AEFE questions diverses – 25/02](#)*

### Approbation du compte rendu de la Commission interne du 20 mai 2020.

### Suspension de la modification de l'article 15 du décret 2002-22

Le DRH informe que, faute d'avoir pu y travailler, la révision de l'indemnisation des congés maladie (notamment en ce qui concerne l'ISAE), soit examinée lors du Groupe de Travail prévu à la rentrée sur la réforme du régime indemnitaire des résidents.

### Premier bilan partiel de la séparation des fonctions ordonnateur et comptable initiée en Tunisie à la rentrée 2019

Ce dispositif va s'élargir à l'Italie, le Maroc Sud, l'Espagne, l'Allemagne, le Vietnam, la Belgique-Pays Bas d'ici 2021. Cet élargissement se retrouve dans la carte des emplois avec un impact sur les postes de DAF. Pour l'Espagne, c'est finalement l'établissement de Barcelone qui accueillera l'IRF et non pas Madrid afin de préserver les emplois actuels.

### Réductions familles nombreuses (FSU)

Cette mesure a été validée au CT du 25 février 2020. Aucune donnée n'est disponible pour l'instant sur le nombre de familles concernées. Des éléments de suivi seront donnés aux OS par la suite.

La **FSU**, à l'origine de cette décision, a demandé la confirmation de la rétroactivité de cette mesure.

Le Directeur des ressources humaines répond qu'il travaille sur ce dossier et que si la rétroactivité a été actée lors du CT du 25 février cela sera pris en compte.

### Circulaire Instances (FSU)

Le **SNUipp-FSU** relance sa demande faite au CT du 25 février dernier concernant les Conseils à l'école primaire. Le DRH précise qu'un Groupe de Travail sur la circulaire instance sera mis en place à la rentrée.

Lors du GT directeur d'école, l'essentiel du texte du MENJ sur leurs attributions a été inclus dans le texte de l'AEFE tout en y ajoutant les spécificités des directeurs du réseau. Le **SNUipp** estime que le même travail est nécessaire pour la partie de la circulaire instances de l'AEFE concernant le Conseil des maîtres et le conseil de cycles. En effet, le directeur faisant partie de l'équipe de direction, il nous paraît d'autant plus important que les rôles des Conseils des maîtres et de cycles apparaissent clairement dans les textes de l'Agence.

Mme la Secrétaire Adjointe répond que le GT est reporté à l'année prochaine. M. le DRH est d'accord pour intégrer ces textes, mais il propose de revoir en entier la circulaire instances lors de ce futur GT, car il y a d'autres mises à jour à faire.

## Point d'information : Rentrée scolaire 2020-2021

Le Directeur met en avant la réactivité de l'Agence pour accompagner les équipes avec près de 78 000 actions de formation effectuées durant cette crise. Tous les établissements ont été accompagnés pendant cette période. Le Service Pédagogique a suivi et accompagné ces actions. Il s'agit d'une fierté pour l'Agence et ce sera un élément important pour l'avenir du réseau.

### Pédagogie

Mme Driancourt, Cheffe du Service Pédagogique rappelle que deux vadémécums ont été produits et présente l'état de la réflexion de ses services sur la rentrée. Septembre 2020 sera le début d'une nouvelle année avec une nouvelle organisation et de nouveaux enseignants. Il s'agit d'accompagner ces changements. Elle explique qu'à la lumière de l'expérience et des informations dont il dispose, le Service Pédagogique travaille sur un vadémécum de rentrée qui propose trois scénarios interchangeables en fonction de la taille des établissements, des locaux disponibles et des ressources humaines :

- une ouverture totale en présentiel,

- une ouverture hybride (présentiel/distanciel),
- une ouverture en distanciel.

Elle estime qu'à la suite de cette crise, il faudra intégrer le passé dans les pratiques et prioriser en septembre-octobre les compétences langagières, la démarche scientifique et le travail d'expérimentation en labo et notion de groupe, d'appartenance à une classe au travers de projets.

La maternelle, le CP, la 6e et la seconde sont les niveaux qu'il faudra particulièrement suivre puisque ces élèves devront généralement s'approprier de nouveaux lieux et s'adapter à de nouvelles pratiques. Enfin, elle souligne qu'il faudra partir de l'existant pour ne pas multiplier les outils.

La **FSU** intervient pour rappeler qu'elle souhaite être associée à la rédaction du vademécum de rentrée.

Elle alerte sur les problèmes que va poser une reprise hybride. En effet si les personnels sont à temps plein en présentiel, sur quel temps pourront-ils assurer le distanciel ?

Le service pédagogique répond qu'en effet le temps de travail des enseignants ne doit pas être augmenté et qu'il faut respecter le cadre légal. Le SP sera force de proposition et donnera un cadre général, les équipes sur place devront utiliser les ressources locales et s'adapter.

Par ailleurs, le **SNUipp** et le **SNES** invitent à prendre le temps nécessaire pour préparer au mieux la rentrée. Les conditions de la rentrée sont particulières et inconnues, la **FSU** demande de formaliser la prérentrée sur plusieurs jours, les familles pourront comprendre cette exigence en raison de la situation sanitaire et de l'optimisation pédagogique. Il semble en effet très difficile de s'organiser en juin, sans connaître les conditions qui seront celles du terrain en septembre.

## Ressources humaines

Le DRH fait un point sur les détachements, il se félicite de l'excellente relation avec la DGRH du MENJ, il ne reste que 11 renouvellements à accorder au 1er degré, mais c'est en bonne voie. En ce qui concerne les premiers détachements au 15 juin sur 108 demandes il en reste 80 à traiter. Il y a pour l'instant 46 refus. En ce qui concerne les expatriés sur 168 postes ne manquent plus que 20 arrêtés.

Tous les directeurs d'école ont eu leur détachement, il est à noter qu'un directeur a ainsi obtenu son détachement du MENJ malgré l'avis défavorable du DASEN.

Le directeur de l'Agence insiste sur la relation de confiance avec le MENJ, malgré les difficultés que celui-ci connaît en raison du décalage des épreuves des concours.

## Retour – Rentrée

M. le Directeur dit que le protocole du service pédagogique sera envoyé au plus vite aux chefs d'établissement afin de les aider à conceptualiser la rentrée, Il pourra faire l'objet d'échanges avec les organisations syndicales la semaine prochaine.

En ce qui concerne la pré-rentrée il prévoit des temps réguliers de concertation pour ajuster, compléter le dispositif durant les 6 ou 7 premières semaines de l'année. Il lui semble impossible de commencer l'année en annonçant aux familles que les élèves seront pris en charge avec 3 à 5 jours de retard. Ce message serait complètement incompréhensible. Il propose d'intégrer les journées de pré rentrée dans le processus mais de les étaler.

Le directeur confirme que le MENJ a bien validé le Bac en contrôle continu pour les seuls établissements homologués du réseau. Une solution devra être trouvée pour les candidats libres, cela concerne surtout l'Algérie, le Gabon et la Côte d'Ivoire. Il dit avoir fortement appuyé en ce sens.

La **FSU** intervient à nouveau sur la question de la pré-rentrée, pour souligner le fait que si la rentrée doit se passer dans de bonnes conditions, il est indispensable de la préparer correctement. Il faudra modifier les emplois du temps, mettre en œuvre une organisation pédagogique efficace. Il ne s'agit pas d'être décrédibilisés en reprenant sans avoir préparé correctement la rentrée. Le **SNUipp** appuie ces arguments en prenant exemple sur les établissements d'Amérique du Sud, où les inquiétudes sur la rentrée sont grandes et la situation sanitaire très préoccupante.

Le directeur répond que l'Agence essaye de suivre, via les postes, les départs et retour des collègues. C'est extrêmement compliqué et l'évolution de la situation est incertaine. Tous les personnels en subissent les conséquences. Il invite les collègues à renoncer à leur voyage s'ils ne sont pas sûrs de pouvoir rentrer à temps, il insiste, c'est une question de responsabilité individuelle.

Il explique qu'il faut faire tout le travail en amont et consulter les instances, quitte à revenir sur le protocole la dernière semaine d'août, si la situation a changé entre temps. Il faut avant tout réfléchir au dispositif à mettre en place pour la sécurité des élèves et des personnels. Ensuite il faut être prêts à répondre aux attentes, accueillir les élèves le jour j, quitte à faire des ajustements au fil des mois.

En ce qui concerne l'arrivée des nouveaux collègues, l'Agence se charge de gérer l'arrivée des expatriés, en ce qui concerne les collègues résidents, qui n'auraient pas pu arriver pour la rentrée dans le pays, il faudra trouver une solution locale dans l'attente, le détachement sera à ce moment décalé d'autant.

**Quatorzaine** : *Lire les lettres pétition adressées au Directeur et au DRH de l'AEFE*

La **FSU** intervient pour expliquer que les personnels ne se sont pas sentis défendus lorsqu'ils ont été attaqués, il semble nécessaire dans ces conditions que l'Agence entende la voix des personnels. Elle dénonce le ton virulent, sur le mode de l'obéissance des fonctionnaires, alors qu'il n'y a pas d'instruction sur le retour 15 jours avant. La **FSU** rappelle qu'à certains endroits les protocoles n'ont pas été respectés. En ce qui concerne la quatorzaine, l'Agence doit donner des instructions pour que les établissements n'aillent pas au-delà des conditions actuelles existantes (afin qu'ils ne se basent pas sur des situations supposées ou imaginées). Les collègues ont toujours répondu présents, il faut comprendre leur exaspération, ils ne pourront pas tout.

Pour la **FSU** il est impératif de mettre en place une organisation pédagogie adaptée pour ne pas se retrouver dans une situation de "garderie", qui pourrait satisfaire certains parents mais ne correspond pas aux missions d'éducation de l'établissement public. Il faut entendre les personnels et travailler ensemble pour faire face aux attaques qui ne manqueront pas de toute façon.

Le directeur réfute le ton virulent qui lui a été imputé et rappelle que dans ce contexte il fait appel aux obligations et à la responsabilité de chacun en fonction de la situation locale. On ne peut pas partir en ignorant les problématiques du retour. Il reconnaît qu'on demande un effort aux personnels et regrette que cela ait un impact sur les vacances, mais rappelle la nécessité de rouvrir le jour prévu. Cette réouverture a un caractère indispensable.

Le **SNUipp** demande au Directeur de s'adresser aux personnels pour faire un retour sur leur investissement et leur fournir des éléments afin d'envisager et de planifier les vacances. Il interroge également sur le suivi qui sera mis en place durant l'été pour informer les collègues.

Le Directeur répond que ce courrier est en préparation, il exprimera ses remerciements et des explications sur la nécessité pour chacun de s'adapter à cette situation avec une approche responsable.

En ce qui concerne le suivi pendant l'été, le Directeur précise que l'Agence ne peut pas suivre la situation dans tous les pays et en informer les collègues. Il invite donc ceux-ci à se renseigner par eux-mêmes car la DRH de l'AEFE ne sera plus disponible après le 14 juillet.

La **FSU** intervient pour exprimer son inquiétude concernant les salaires des collègues résident à recrutement différé qui n'auraient pas pu prendre leur poste à temps.

Le DRH répond qu'il n'a pas de réponse car il s'agit de la période en recrutement différé donc en contrat local. Cela dépendra des comités de gestion dans les établissements conventionnés et de l'Agence dans les EGD.

Le directeur intervient suite à une question de la **FSU** pour parler des demandes de retour avant la fin de l'année scolaire quand on est sûr que l'établissement ne rouvrira pas avant la fin de l'année. Il veut bien assouplir la doctrine du MEAE et dit que s'il y a des vols disponibles, cela est possible après une étude aux cas par cas. Pour en bénéficier, il faut faire la demande à l'Ambassade en la justifiant, celle-ci contacte alors le MEAE en précisant que l'Agence autorise le collègue à partir. L'Agence suivra l'avis de l'Ambassade et fera preuve de bienveillance.

La **FSU** revient sur le problème des recrutements différés et demande à l'Agence la plus grande vigilance, en ce qui concerne les EGD ça peut se régler en interne, elle demande que des consignes claires soient adressées aux établissements conventionnés. Par ailleurs se pose la question de la période de disponibilité, qui va payer si l'agent n'est pas sur place ? L'ancien établissement, le MENJ ? La **FSU** rappelle qu'elle s'est opposée et s'oppose toujours au bornage à 6 ans des contrats de résidents. Celui-ci n'est pas complet et heureusement car la situation serait bien plus compliquée avec la mobilité imposée pour tous.

Le DRH répond qu'une réflexion est en cours autour de la prise de fonction des collègues et que les

échanges sont nombreux avec le MENJ au sujet de la disponibilité. Celui-ci ne gardera pas les personnels en disponibilité si la prise de fonction est retardée, cela pourrait concerner environ 250 collègues en détachement différé.

Il assure que lui-même et le directeur restent concentrés et attentifs à ce sujet.

Le **SNUipp-FSU** demande que la DRH intervienne auprès du MENJ pour repousser la date limite des détachements et donc prolonger la phase de recrutement pour éviter le gel des postes qui resteraient non pourvus au 30 juin.

Le DRH explique qu'il ne sera pas possible d'aller au-delà du 30 juin mais si les CCPL ont une liste d'attente la DRH essaiera de traiter ces cas pour éviter le gel de ces postes.

Le **SNUipp** demande combien de collègues ont pu rentrer provisoirement en France pour des raisons sanitaires ou familiales ? Le DRH précise qu'à ce jour il y aurait environ 200 retours.

## Carte des emplois – 5<sup>e</sup> phase 2020-2021

Le **SNUipp-FSU** a interrogé l'Agence en amont de ce CT sur les postes gelés. N'ayant pas obtenu de réponse, des précisions sont demandées en séance quant au nombre de postes et leur localisation au fur et à mesure de l'étude de la carte.

### N.B. Lecture de la carte scolaire :

RE = résident enseignant, EE = expatrié enseignant, 1 = 1<sup>er</sup> degré, 2 = 2<sup>d</sup> degré.

## Présentation

Il s'agit de la dernière phase sur l'ensemble de la campagne 2020-2021 :

- au niveau des postes d'expatriés, il y a eu 35 ouvertures et 126 fermetures ce qui donne un solde négatif de 91 postes. L'Afrique est le secteur le plus touché, ensuite les secteurs Amérique et Maghreb-Océan Indien. Tous les secteurs sont touchés sauf le Proche et Moyen-Orient.
- au niveau des postes de résidents, il y a eu 130 ouvertures et 216 fermetures ce qui donne un solde négatif de 86 postes. Pour compenser les nombreuses fermetures de postes d'expatriés, il y a eu 40 ouvertures de poste de résident dans le secteur Afrique et 7 ouvertures dans le secteur Amériques. Dans le secteur Europe, il y a un solde négatif de 28 postes et de 51 dans le secteur Maghreb-Océan Indien.

Par rapport à la cible demandée (- 512 postes), il y a 12 ETP fermés en plus. Ce solde sera utilisé pour la rentrée prochaine et donc compensé en ouvertures.

La **FSU** regrette que suite à la réintégration de certains collègues en raison de la crise, des postes soient gelés et demande à nouveau que l'AEFE et le MENJ fassent de gros efforts pour limiter ce phénomène. Elle regrette que dans de nombreux établissements conventionnés gérés par la MLF, le recrutement soit déjà bloqué. Les représentants de la **FSU** soulignent que dans certains établissements les CE ont eu lieu tardivement.

Le Secrétaire Général Adjoint répond au sujet des postes gelés qu'ils feront au mieux mais que cette situation sera revue dans la phase 6 au CT de novembre.

En ce qui concerne les établissements cogérés par la MLF, il y a en effet 5 postes non pourvus dans 4 établissements du Liban et deux postes sont non pourvus sur Villanueva de La Cañada, postes gelés mais qui seront fermés à l'avenir à la demande de la MLF.

La **FSU** rappelle qu'il s'agit de postes budgétaires de l'Agence et que la MLF n'a pas à en demander la fermeture.

Le Directeur Adjoint répond qu'il s'agit "d'adaptations locales".

## Afrique

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
République Centrafricaine	Bangui	Lycée français Charles de Gaulle	RE1	1	

À Bangui il s'agit d'un glissement du second degré vers le 1er degré.

En Angola le SNUipp annonce avoir été informé de 3 postes gelés à Luanda et demande à l'Agence si elle confirme.

Le chef de secteur confirme en effet ces trois postes gelés qui font suites à des demandes de réintégration tardives et explique qu'il risque d'y avoir des baisses d'effectifs dans cet établissement car Total ne remettra pas ses expatriés sur ce site après la crise.

À Nouakchott, le chef de secteur confirme que suite à une réintégration tardive d'un collègue du premier degré, un poste sera gelé l'année prochaine. L'AEFE se félicite que 2 postes aient pu être pourvus sur les 3 vacants.

## Amérique

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Canada	Montréal	Collège Stanislas	RE1		1

**Canada, Montréal** : Le chef de secteur explique que cet établissement a de gros problèmes budgétaires et que l'AEFE a établi un plan de fermeture de 8 postes sur 4 ans, 2 l'an dernier 2 cette année dont un poste du 1er degré (il restera 4 postes à fermer l'année prochaine et l'année suivante). Ces fermetures se sont faites à la suite de départs de collègues.

**Washington, USA** : Les fermetures sont dues à une annonce du déconventionnement de cet établissement en 2021. La FSU s'étonne de cette annonce non commentée en CT et le directeur intervient pour expliquer les relations difficiles avec cet établissement. Il s'y est rendu en février après la démission en cours d'année du proviseur et a accepté la décision du Comité de gestion de cet établissement concernant le déconventionnement. Les postes d'expatriés (pas de résident dans cet établissement) seront fermés cette année et l'an prochain en fonction de la fin des missions.

**Brésil Brasilia** : Le SNUipp intervient sur l'annonce d'un plan de licenciement au Lycée Français de Brasilia et précise qu'une réunion avec le COCAC a été organisée. Les débats ont montré un dysfonctionnement de la commission RH locale et de la CHS locale.

Le secteur explique qu'en effet une réunion a eu lieu la veille mais que les représentants du personnel étaient satisfaits selon les retours, le CDS s'était bien réuni et que la forme avait été respectée pour ces licenciements. Les personnels ont repris le travail en distanciel normalement.

## Maghreb – Océan Indien

### Carte des emplois

Sur ce secteur, il y aura une seule fermeture d'un résident administratif sur Casablanca.

Dans la zone, il y aurait une quinzaine de postes gelés dont 8 au Maroc. La moitié de ces postes gelés est due à des difficultés de recrutement.



## Asie

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Chine	Shangaï	Lycée français de Shangaï	RE1		1
Chine	Shangaï	Shangaï Yangpu French School	RE1	1	

**Chine, Shanghai** : Les fermetures et ouvertures sont des ajustements techniques sur les différentes écoles.

**Chine, Pékin** : Le **SNUipp** demande confirmation sur le fait que les prévisions d'effectifs mentionnent 150 élèves en moins à la rentrée et provoquent la fermeture de 2 postes de PDL. L'agence confirme que ces postes étaient libres et ont été supprimés.

## Europe

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Serbie	Belgrade	École française	RE1	1	

**En Serbie** : 1 poste d'Anglais (secondaire) sera transformé en poste de PE, à la demande de l'établissement.

## Moyen-Orient – Proche Orient

### Carte des emplois

**Liban** : Le directeur revient sur la crise économique qui a des conséquences sur tout le réseau en raison de la taille du réseau libanais. Cette crise fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du plan d'aide. Dans le cadre de la convention, des aides seront fournies à tous les établissements.

**Vote sur la carte scolaire** : contre à l'unanimité.

## Carte des emplois – 2<sup>e</sup> phase 2021-2022

**N.B. Lecture de la carte scolaire** :

RE = résident enseignant, EE = expatrié enseignant, 1 = 1<sup>er</sup> degré, 2 = 2<sup>d</sup> degré.

## Présentation

La présentation de cette carte ne traitera que de postes d'expatriés et des ouvertures de postes de résidents remplaçant des fermetures de postes d'expatriés.

Pour les expatriés, 47 postes sont fermés et 40 postes sont ouverts donc il y a un solde négatif de 7 postes mais qui est compensé par une ouverture de 18 postes de résidents.

Donc il restera un solde de 11 ETP à créer à la rentrée 2021.

**Commentaires SNUipp** : Ce bilan plutôt positif ne compense pas les nombreuses fermetures des dernières années due à la politique budgétaire imposée par le schéma d'emploi.

## Afrique

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Burkina Faso	Ouagadougou	Lycée Saint Exupéry	EE1 EMFE	1	
Afrique du Sud	Johannesburg	Lycée Français J. Verne	EE3 IEN	1	
Éthiopie	Addis Abeba	Lycée Franco-Éthiopien Guébré Mariam MLF	EE3 IEN		1
Éthiopie	Addis Abeba	Lycée Franco-Éthiopien Guébré Mariam MLF	EE1 EMFE	1	

Le chef de secteur présente selon lui un bilan très positif de ce secteur 19 fermetures et 26 ouvertures soit un solde positif de 7 postes.

Pour le 1er degré, il annonce une ouverture de deux postes d'EMFE sur Ouagadougou et Addis Abeba pour renforcer le nombre de formateurs sur cette zone où il y a des besoins importants en matière de formation.

Il y a un glissement de zone et l'IEN qui était basé en Éthiopie sera basé en Afrique du Sud.

La **FSU** s'inquiète de la concentration des postes d'expatriés sur certains établissements qui risque d'entraîner des difficultés budgétaires dans les petits établissements.

L'Agence explique que cela fera l'objet d'un suivi attentif et que les missions de formation concerneront l'ensemble des établissements. Elle ajoute que ces transferts de postes d'expatriés vers des postes de résidents donnent lieu à des compensations pour les établissements qui perdent leurs postes d'expatriés.

La **FSU** craint des difficultés de recrutement de ces postes résidents. L'agence suivra le taux de titulaires mais précise qu'à ce jour il y a 38 postes non-pourvus et qu'il risque d'en rester 20 à la fin de la campagne.

**Pointe-Noire** : Les prévisions d'effectifs sont de -25 %. Il y avait 9 postes à pourvoir. 8 sont pourvus. Il y a 21 élèves par classe et il y aura donc des fermetures de divisions et des licenciements.

**Lomé** : Il y a plus d'élèves qui sortent (terminale) que d'élèves qui rentrent (maternelle). Cet établissement en difficulté devient IRF et sera soutenu par la présence des EEMCP2.

## Amérique

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
El Salvador	San Salvador	Lycée Français Antoine et Consuelo de Saint Exupéry	EE1 CPAIEN	1	
États-Unis	Washington	Rochambeau The French International School	EE1 CPAIEN		1
États-Unis	Washington	Rochambeau The French International School	EE1 EMFE	1	1

Le chef de zone annonce 7 ouvertures et 10 fermetures sur cette zone.

Les fermetures sur Washington sont en relation avec le déconventionnement de cet établissement.

Le **SNUipp** exprime sa satisfaction de l'ouverture d'un nouveau poste de CPAIEN sur cette zone où les besoins sont nombreux, mais demande pourquoi avoir choisi cet établissement. Le secteur répond que

San Salvador est devenu un hub aérien pour l'Amérique Centrale.

Le **SNUipp** demande comment s'organisera la répartition des 3 CPAIEN (Mexico, Bogota et San Salvador) et le chef de secteur explique qu'il n'y aura pas de répartition géographique mais plutôt une distribution des tâches selon les compétences de chacun.

Sur le sous-secteur AMLASUD le pôle de formation est Buenos Aires, mais il y aura un renforcement du système de formation également sur Santiago au Chili, car il y a de nombreux établissements dans ce pays et peu de résidents sur cette zone.

## Maghreb – Océan Indien

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Maroc	Rabat	École André Chénier	EE1 EMFE	1	
Seychelles	Victoria	École Française	EE1 dir (chef ét.)		1

La cheffe de secteur explique qu'il y a 5 fermetures et 7 ouvertures et explique qu'un nouveau poste d'EMFE ouvre sur Rabat lié à la présence de l'IRF qui vise un renforcement autour de l'IEN avec le poste d'EMFE de Casablanca créé en février. Le **SNUipp** demande s'il sera suffisant pour répondre aux besoins importants de cette zone. La cheffe de zone répond que cet EMFE travaillera également sur le dossier des OBEP.

En ce qui concerne les Seychelles l'actuel directeur faisant fonction de chef d'établissement voit sa mission se terminer à la rentrée 2021, l'établissement se développant et souhaitant homologuer d'autres niveaux après la 6e, le choix a été fait de profiter de l'occasion de ce départ pour transformer le poste en principal.

## Asie

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Chine	Pékin	Lycée Français International Charles de Gaulle	EE3 IEN		1
Vietnam	Hanoï	Lycée Français Alexandre Yersin	EE3 IEN	1	

Le chef de secteur explique sur cette carte qu'il y aura 3 fermetures et 5 ouvertures qui sont dues au transfert du centre de mutualisation de Pékin à Hanoï et de la mise en place de l'IRF sur Hanoï.

Cette situation explique donc le transfert de l'IEN de Pékin à Hanoï.

La **FSU** demande des explications sur ce changement. Le chef de secteur explique qu'en plus de la situation Covid, la Chine pose de plus en plus de problèmes à cause de la difficulté pour obtenir des visas et que Hanoï est devenu un hub aérien.

## Europe

### Carte des emplois

Le chef de secteur annonce 8 fermetures et 10 ouvertures mais aucune ne concerne le 1er degré.

## Moyen-Orient – Proche Orient

### Carte des emplois

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Égypte	Le Caire	Lycée Français du Caire	EE1 CPAIEN	1	

Sur ce secteur on annonce 4 fermetures et 5 ouvertures.

**En Égypte**, un nouveau poste de CPAIEN est créé au Caire car ce secteur est sous doté en matière de formation et il y a 11 établissements dans ce pays.

La **FSU** précise que beaucoup d'établissements sont des partenaires, et espère donc que la création de ce poste d'EMFE, permettra aux directeurs d'être plus présents dans leurs écoles et de faire moins de formation dans les établissements partenaires.

Un rappel est fait sur les besoins d'un poste de directeur sur Abu Dhabi où le directeur actuel doit gérer seul 37 classes. L'agence précise que cette situation est prise en compte et qu'elle suit l'évolution des effectifs dans cet établissement.

Avant le vote, le directeur propose que les deux postes de SG sur La Haye et Hanoï soient mis en attente en raison d'une proposition de nouveau statut, celle-ci sera présentée lors du prochain CT et ces postes feront donc l'objet d'un recrutement plus tardif.

**Vote sur la carte scolaire : contre à l'unanimité.**

### Circulaire formation continue (avis)

La cheffe du service pédagogique remercie pour le travail effectué sur cette circulaire.

Ont été ajoutés à la circulaire précédente :

- la gestion centralisée du PFC
- la référence aux Instituts Régionaux de Formation.

La FSU félicite l'AEFE de l'arrivée de cette circulaire ainsi que de l'annexe sur le CPF. Elle salue la mise en place d'une note pérenne sur la formation et la suppression du second séminaire. Elle note toutefois une référence au FLE qui interroge car historiquement, le FLE était incompatible avec l'enseignement basé sur les programmes du MENJ de l'AEFE. La FSU demande qu'il y ait une réflexion à ce sujet l'an prochain.

Mme Driancourt répond que, tout comme en France, certains élèves non-francophones sont inscrits dans les établissements et qu'il convient de traiter cette question.

**Vote pour à l'unanimité**

### Circulaire calendrier scolaire (avis)

La cheffe du service pédagogique explique que les dernières modifications suites aux commentaires des OS ont été rajoutées :

- référence à l'horaire
- fourchette de 900 à 936 heures
- quand la pré rentrée a lieu avant le 1er septembre, celle-ci ne peut pas être obligatoire si le contrat commence le 1er

La **FSU** félicite l'AEFE pour ce bon travail de cohésion et pour cette validation en CT qui fait suite aux nombreuses difficultés qu'a connu la précédente.

Un rappel est fait pour dire que les CCPL ne sont pas habilités pour traiter des calendriers scolaires.

**Vote pour à l'unanimité**

## Bilan social 2019

Le Secrétaire Général Adjoint présente ce bilan social et fait remarquer quelques points :

Le pourcentage de femmes est stable sur l'ensemble du réseau (55 %).

Ce pourcentage augmente à 70 % avec les PDL des EGD.

Dans les postes de direction, il y a le double d'hommes que de femmes.

Pour les expatriés, il y a un équilibre hommes/femmes sauf pour les charges de direction.

L'âge moyen des agents détachés est de 47 ans (femmes : 47 ans, hommes : 48,5).

La durée de la période de détachement est en moyenne de 7 ans et un peu plus pour les résidents où elle est de 8 ans.

— 4 % de détachés en moins au 1er degré en 2019, sur 5 ans, baisse de 11 %.

La **FSU** trouve que le Bilan Social est de plus en plus fourni au cours des années et en remercie l'agence mais met en garde l'AEFE sur quelques données qui pourraient être mal interprétées (absences, ancienneté dans le réseau...). Il ne fait pas malheureusement référence à la suppression des postes et à la période noire de l'agence. La **FSU** s'inquiète également de la baisse continue du nombre d'expatriés et de résidents.

