



Compte-rendu Comité technique de l'AEFE

11 février 2021

*Présents SNUipp : Alessandra Diakhate (HDF/Sénégal) et Marie-Hélène Delaflotte (Egypte) titulaires
Clémence Chaudin et Bruno Ribard, experts HDF.*

SOMMAIRE

1. [Points d'actualité](#)
2. [Suivi de CT Lycée de Doha Qatar](#)
3. [Approbation du compte rendu de la séance du 8 décembre 2020](#)
4. [Carte des emplois – 4ème phase 2021-2022](#)
5. [Carte des emplois – 1ère phase 2022-2023](#)
6. ~~Lettre de mission des résidents~~ [point retiré à la demande de la FSU](#)
7. [Classement des établissements du second degré](#)
8. [Instauration d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants et aux psychologues du réseau](#)
9. [Questions diverses](#)

Le directeur précise que le point prévu à l'ordre du jour sur la lettre de mission des résidents est retiré à la demande des organisations syndicales, il sera présenté à un autre CT après la tenue d'un groupe de travail.

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

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

La FSU : [Lire la déclaration](#)

Secrétaire adjoint UNSA M Faure

Introduction de M. Brochet, Directeur de l'AEFE

Le directeur assure que le dialogue social a du sens et qu'il essaye de prendre en compte les remontées des organisations syndicales. Il précise que les échanges sont importants et que les syndicats sont écoutés: "J'essaie d'en tenir compte, je suis à l'écoute".

1- Points d'actualité

Le directeur intervient sur les points suivants :

Gestion crise sanitaire :

Partout dans le réseau comme en France, la crise sanitaire est très évolutive et pèse sur le fonctionnement des établissements. L'enseignement à distance en mode hybride ou distanciel pèse sur les équipes comme sur les élèves. Il est indispensable de maintenir ce fonctionnement qui constitue une réponse pédagogique à cette crise. Il est vital pour les établissements, il permet que le versement des écolages se poursuive.

Le Directeur rappelle que l'enquête de la DEOF menée à la rentrée de septembre met en évidence un avis positif des familles sur l'EAD mis en place de mars à juin même si cette enquête montre aussi que des améliorations sont possibles.

En Novembre 2020, 65% des établissements étaient ouverts totalement ou partiellement. Le 8 février, seuls 44% des établissements étaient en présentiel ou en hybride, ce pourcentage est comparable à celui de septembre. On note donc que, depuis novembre, le réseau connaît une chute rapide du nombre d'établissements en présentiel.

Les établissements en Rythme sud d'Amérique Latine démarrent la nouvelle année scolaire alors qu'ils ont fonctionné à distance toute l'année dernière. Les normes se durcissent, par exemple au Portugal le gouvernement a décidé une interdiction de l'EAD, il a donc fallu modifier le calendrier scolaire en conséquence. Il affirme avoir un grand espoir qu'avec l'arrivée des vaccins la situation s'améliore.

Dans certains cas, après les congés de Noël, les collègues ont eu des difficultés à rejoindre leur pays d'affectation, en raison de contaminations, des difficultés sur les vols ou des autorisations pour passer des concours. 3 collègues ont eu une autorisation d'EAD depuis la France.

Au total, 26 agents ont été concernés par ces difficultés.

Le directeur évoque la note adressée à l'ensemble des collègues pour surseoir à leurs déplacements sauf en cas de motif impérieux. Il ne s'agit pas d'une législation spécifique à l'enseignement français à l'étranger mais d'une législation globale. En cas de motif impérieux, il faut indiquer le lieu du déplacement et ses coordonnées au chef d'établissement qui transmettra au poste diplomatique. Il précise qu'il faut s'assurer d'être en place au retour des congés dans le respect des règles locales. Le retour doit être organisé malgré cela, les situations peuvent se discuter au cas par cas. Les déplacements peuvent se faire vers un pays voisin dans le respect des mêmes procédures.

La FSU signale la colère et l'incompréhension des personnels dans le réseau. Cela contrevient au droit fondamental à revenir dans son pays, la situation est déjà assez difficile pour les collègues qui sont fragilisés à l'heure actuelle. Cela risque de provoquer des demandes de réintégration tardive et une baisse des candidatures pour les CCPL. La bienveillance doit s'appliquer et non seulement en parler. Par exemple, à Nairobi, le COCAC a demandé aux collègues de renseigner le motif impérieux. Ne revient-il pas aux autorités du pays d'arrivée, la France, de contrôler ces motifs ?

Le directeur rappelle que l'Agence ne peut que rappeler les règles qui s'imposent à tous les français. Elle ne peut pas interpréter les textes.

En ce qui concerne Nairobi, dans le décret, il n'est pas dit qu'il faut préciser le motif impérieux. Il évoque un risque que certains utilisent le motif impérieux pour s'extraire de la règle qui s'impose à tous.

Les personnels peuvent contester cette loi mais ce n'est pas du ressort de l'AEFE de répondre à cette contestation.

Vaccination: Le Directeur précise que le sujet est complexe et qu'il donne lieu à un suivi régulier de sa part avec le quai d'Orsay afin que les spécificités du réseau (personnels, élèves) soient prises en compte. Ce sujet concerne la question de l'approvisionnement en vaccins.

Des questions juridiques se posent ou pourront se poser :

- obligation à se faire vacciner
- vaccination obligatoire avec un vaccin non reconnu par la France
- Vaccination obligatoire pour accéder aux établissements
- accès au vaccin

Pour ces questions d'ordre juridique, elles restent en attente de réponses mais le Directeur effectue un suivi régulier avec le Quai d'Orsay.

Le Directeur en informera les représentants des personnels.

La convention de **soutien psychologique avec la MGEN**, limitée l'année dernière au secteur Afrique, est étendue à l'ensemble du réseau (personnels EGD et conventionnés). 12 000 personnes sont concernées. Il s'agit d'un espace d'écoute et d'accueil individuel par téléphone. 3 entretiens annuels sont possibles proposant un accompagnement et une orientation vers les services appropriés si besoin. C'est un dispositif anonyme et gratuit ouvert entre 8h30 et 18h30. Une communication à destination des personnels sera faite la semaine prochaine.

Concernant l'organisation des **services centraux**, une note du Secrétaire Général du 1er février rappelle les règles du télétravail pour la période actuelle. Le directeur précise qu'entre 11% et 30% du travail des agents s'effectue en présentiel sur les deux sites. En janvier, 2 cas contacts et 1 positif ont été signalés. L'arrêté sur le télétravail a été publié en janvier.

Le texte régissant le travail à distance présenté au CT du 8 décembre sera mis en application après la sortie de la crise sanitaire.

Élections professionnelles:

Le DRH indique que le vote électronique doit devenir la règle et que le vote papier deviendra une exception. L'Agence intègre le groupe d'achat avec le MEAE et le ministère des finances pour se doter d'un outil approprié afin d'alléger le travail des postes. Un GT avec les OS sera organisé pour la préparation de ces élections.

La FSU s'étonne de ne pas avoir été consultée pour participer aux travaux préparatoires. Ces élections constituent un moment fort de la vie syndicale et démocratique de l'établissement public. Notre organisation est surprise que le vote électronique soit présenté comme acquis voire obligatoire. Ce sujet nécessite d'être discuté, or les représentants du personnel n'ont pas été consultés.

Le DRH précise que ces élections représentent une charge importante de travail. Le vote électronique constitue un nouveau moyen pour réduire cette charge.

Il rappelle la nécessité de travailler avec les OS concernant l'organisation de ces élections. En 2018, le bilan mettait en évidence des problématiques. Il dit souhaiter trouver une organisation de qualité plus efficace, permettant à tous de s'exprimer. La Secrétaire générale adjointe confirme qu'un GT et un travail commun avec les organisations syndicales est important pour réussir.

La FSU insiste sur la nécessité que ce groupe de travail ait lieu avant que l'Agence ne décide le recours au vote électronique et non une fois que l'Agence aura répondu au MEAE.

Valence : Le Directeur rappelle le contexte de la situation très préoccupante de Valence:

- la mise en place de nouveaux bâtiments,
- des exigences pédagogiques fortes,
- l'arrivée d'un nouveau proviseur (qu'il dit avoir fait preuve d'engagement et de réactivité),
- une rentrée complexe dans un contexte de perte d'élèves (75) fragilisant les équilibres budgétaires,
- mais aussi et surtout, toute une communauté scolaire touchée par le drame du suicide d'une collègue.

Les OS ont alors rapidement signalé les nombreuses difficultés au sein du dialogue social à Valence. Ces difficultés ont été rappelées lors du CHSCT central, un avis a été donné.

Une mission se déroulera en deux parties les 23 et 24 février. Elle rencontrera d'abord l'équipe de direction, les membres de l'équipe pédagogique, les parents et les élèves. Elle participera à la CHSCT locale qui organisera l'enquête sur les risques psycho-sociaux. L'IEN se rendra en mars à Valence et visitera plusieurs collègues du premier degré.

A l'issue de l'enquête RPS, un diagnostic sera partagé pour mettre en place un plan d'actions. L'objectif de ce dispositif est de venir en aide à l'établissement.

Le CHSCT central sera informé durant le processus.

Le Directeur regrette les délais pour lancer cette opération mais la situation en Espagne et à Valence depuis décembre a entraîné ce retard en raison de vacances décalées. Sur le fond, la problématique a été soulevée au CHSCT, il s'agit de retrouver des conditions de travail satisfaisantes.

Le Snuipp rappelle des dysfonctionnements répétés et insiste sur l'aggravation réelle de la situation allant jusqu'à des agressions verbales à l'encontre de représentants des personnels. L'Agence doit de toute urgence prendre la mesure de cette situation.

La FSU fait remarquer que, pour la première fois, les réponses de l'Agence suite aux délibérations votées lors du CHSCT ne sont pas conformes. Il est contre-productif de donner au local la responsabilité de l'enquête RPS alors qu'il n'y a pas eu d'avancées après la réunion de la CHSCT locale. Le CHSCT central est intervenu car la CHSCT locale n'a pas pu résoudre la situation. Il est indispensable qu'un organisme indépendant, missionné par l'Agence, se charge de l'enquête. Il est souligné aussi qu'un entretien avec des représentants des personnels n'est pas programmé. Pour quelles raisons ? Ces deux observations sont perçues comme autant de "preuves que vous ne souhaitez pas que des représentants des personnels au niveau central puissent aider à améliorer la situation".

D'autre part, la FSU revient sur la représentation des personnels à la CHSCT locale qui n'est pas conforme à celle du Conseil d'établissement puisque le SNES n'y est pas représenté. Un courrier en ce sens parviendra au Directeur.

La FSU conclut en expliquant que les instances ne fonctionnent pas et qu'il est urgent de trouver une solution.

Le secrétaire général réitère de nouveau que l'Agence a conscience des difficultés et de la souffrance des personnels et affirme qu'elle accompagnera l'établissement afin qu'il retrouve un fonctionnement satisfaisant.

Il rappelle que l'avis voté lors du CHSCT sans qu'il soit suivi mot pour mot, doit servir d'inspiration.

Le SNUipp-FSU ajoute que, au regard du contexte, la mission de l'IEN consistant à visiter individuellement des collègues n'est pas jugée opportune. Il vaudrait mieux rencontrer et s'entretenir avec l'équipe dans son ensemble ou par cycles.

La FSU rebondit sur les propos du secrétaire général: l'Agence a le droit de ne pas prendre en compte l'avis du CHSCT central, mais dans ce cas, notre désaccord est profond et des conséquences sont à en tirer. Il s'agissait ici de faire remonter les problématiques qui n'ont pas trouvé de solutions localement. C'est bien le fondement même du travail du CHSCT central !

Le directeur souhaite que cette situation se règle et espère qu'on pourra le constater lors des prochaines instances. Il va suivre l'affaire de très près dans le respect du fonctionnement des instances.

Athènes : Le Directeur explique avoir eu connaissance du problème le 17 décembre dernier pour un enseignant du 1er degré. D'autres sont concernés depuis. A l'Agence, les échanges et la mobilisation de ses équipes et du poste diplomatique ont commencé pendant les congés de fin d'année. Il s'agit d'un problème d'interprétation de la convention fiscale entre la France et la Grèce. Si sa mobilisation est totale, elle n'a pas encore de solutions. Les personnels sont plongés dans une grande inquiétude au regard des sommes demandées et des éventuelles pénalités alors qu'ils ont respecté les règles établies. Le Directeur assure ne pas sous-estimer la situation. Il exprime sa solidarité ainsi que celle du poste diplomatique envers les collègues. Il rappelle que le problème touche l'ensemble des résidents français en Grèce mais aussi d'autres pays européens.

Dans ce contexte, les personnels ont déposé plusieurs préavis de grève et alerté les élus. Le DRH, le directeur adjoint et le chef de secteur se sont entretenus avec les représentants des personnels sur place pour les informer. Ils ont également expliqué que le motif invoqué rend cette grève illégale car l'employeur n'a pas la capacité de résoudre le conflit. Le Directeur a adressé un courrier aux collègues ce mardi 9 février pour leur

expliquer la gravité de la situation, les assurer de son soutien et leur rappeler que leur motif de grève n'entraîne pas dans un cadre légal. Le Directeur estime que ce n'est pas la grève qui fait agir l'Agence mais la conscience des difficultés. La grève pénalise lourdement les familles et les élèves, ce n'est pas souhaitable. Il ne cherche pas à enfoncer les personnels, mais il existe des lignes jaunes à ne pas franchir.

La FSU est tout à fait consciente des nombreux échanges entre le Directeur et le poste diplomatique pour chercher des solutions mais sur place le dialogue a manqué. Jusque là, les personnels avaient du mal à accéder à l'ambassade. La responsabilité de l'Agence est forte car si ces personnels n'ont pas de réponse, l'établissement pourrait être fragilisé. Les menaces de sanctions contenues dans son courrier ne traduisent aucunement sa solidarité. C'est inacceptable. Il lui est rappelé aussi qu'il avait le choix de ne pas le faire. La FSU annonce qu'elle soutiendra les collègues s'ils décident de continuer le mouvement de grève et elle les protégera en déposant un préavis pour l'ensemble du réseau.

Le Snuipp intervient et précise qu'il est conscient que la solution ne dépend pas de l'Agence, mais il pourrait y avoir de lourdes répercussions pour l'établissement avec un risque de réintégration des personnels pour échapper au fisc grec. Les personnels ont utilisé tous les moyens à leur disposition pour alerter sur leur situation et continuent leur mouvement de grève pour être entendus.

Le directeur se dit inquiet pour les personnels, ce qui n'empêche pas qu'il soit obligé de rappeler ce qu'on peut faire et ne pas faire. L'avenir risque d'être difficile si cette situation fiscale ne se règle pas.

Le Directeur assure que l'Ambassadeur est pleinement mobilisé sur ce sujet de haute importance. Un nouveau préavis de grève ne règlera pas la situation mais apportera des effets secondaires inutiles.

Liban :

Le Directeur fait un point de la situation. Les établissements sont encore fermés et fonctionnent en distanciel. On assiste à une crise sans précédent. Il reconnaît l'engagement exceptionnel des personnels et constate que l'enseignement à distance a beaucoup progressé. Le pays a bénéficié d'un plan d'urgence de 20 millions d'euros. La reconstruction des locaux suit son cours, mais les travaux sont ralentis par la fermeture en raison du confinement. Malgré cela, l'incertitude reste très forte. Tous les établissements sont aidés, même les conventionnés MLF.

Birmanie et Haïti : Il est rappelé le contexte de coup d'État militaire en Birmanie et l'instabilité du pays. L'Agence assure un contact et un suivi quotidien avec le lycée. Le moral est aussi bon que possible. Le pays est confiné. Pas de situation insurrectionnelle à proximité du lycée pour l'instant.

En Haïti, la situation est complexe. Le lycée a été fermé par l'Ambassade pendant deux jours les 8 et 9 février. Il a rouvert ses portes le 10 février.

2 - Approbation du compte-rendu du CT du 8 décembre 2020

En raison de modifications importantes que l'Agence doit valider ou non, le compte rendu sera présenté et voté au prochain CT.

3- Suivi de CT lycée de Doha Qatar

Au dernier Comité Technique, nous avons déjà abordé la situation des personnels résidents qui n'avaient pas pu quitter le Qatar du fait des difficultés pour y rentrer sans un passeport de service ET d'une carte administrative (document local qui implique d'être sponsorisé par l'ambassade). Ces personnels ont été très patients mais ils ne peuvent que constater l'absence d'avancées, d'autant plus incompréhensible que le poste diplomatique et l'AEFE s'étaient engagés à les soutenir dans cette démarche d'uniformisation des statuts des résidents AEFE. Le contexte actuel avec les difficultés de déplacement rend cette uniformisation encore plus urgente. Pouvez-vous nous faire un point détaillé de la prise en compte par le Poste de cette situation ?

Réponse :

Le poste diplomatique et la direction de l'établissement ont à nouveau échangé à ce sujet lors d'une réunion **qui s'est** tenue mi-janvier 2021. Depuis, la liste des personnels concernés de l'établissement a été transmise afin que le poste diplomatique puisse trouver une solution. L'AEFE est dans l'attente du retour de l'ambassade sur ce dossier pour lancer la procédure pour des passeports de service si la démarche locale n'aboutissait pas.

La FSU remercie pour cette information et souhaite que ça aille vite car certains agents n'ont pas pu quitter le Qatar depuis un an.

4 - Carte des emplois – 4 ème phase 2021-2022

Le directeur de la DDAR précise que la carte des emplois 2020-2021 est close depuis le CT du 8 décembre 2020. A Varsovie, nouvel EGD depuis le 1er janvier 2021, le poste de DAF est transformé en DAF Agent comptable secondaire.

La carte présentée concerne des mesures de postes de résidents.

A cette date, au mouvement général, 460 postes sont vacants, contre 434 l'an dernier. 565 postes sont susceptibles d'être vacants contre 550 l'an dernier. Il constate donc peu d'évolution, la crise sanitaire n'a pas impacté outre mesure les mouvements (-4% d'augmentation).

Concernant les 460 postes vacants, 23 sont annoncés à la fermeture pour 12 ouvertures. Le différentiel est donc de **-11 postes**. L'Agence explique qu'avec la création de 5 postes d'expatriés, on atteint l'équilibre budgétaire. Il confirme que le ratio budgétaire retenu par l'Agence est de 1 poste d'expatrié pour 2 postes de résidents.

La carte des expatriés répond au souhait de renforcer les équipes de direction, L'Agence a profité du départ de chefs d'établissement résidents pour ouvrir des postes d'expatriés.

VOTE 7 contre et 1 abstention

Le Snuipp demande si l'agence peut confirmer que tous les postes annoncés à la fermeture sont vacants.

L'Agence répond que les 23 postes soumis à la fermeture sont bien des postes vacants.

total	ouvertures	fermetures
	6	14

Encore une fois, le SNUipp-FSU déplore une carte des emplois avec un solde négatif au premier degré. Ces fermetures fragilisent encore plus le réseau où le nombre de postes de personnels de droit local ne cesse de croître au détriment des personnels résidents et de la stabilité des équipes.

Le SNES-FSU fait les mêmes remarques pour le second degré. Les ouvertures de postes sont saluées mais la question des redéploiements des postes se pose.

Le directeur de la DDAR rappelle que le schéma d'emploi (fermeture de 71 postes) est achevé, l'Agence n'est plus dans cette dynamique. Il s'agit uniquement de redéploiements ou d'un renforcement des équipes. Aujourd'hui, le solde est de 9 postes à la disposition de l'Agence, postes gardés pour la rentrée 2021-2022. Il explique que les critères de fermeture ou d'ouverture sont les effectifs et le nombre de titulaires en poste dans les établissements.

La FSU rappelle que dans certains pays, les Conseil d'établissement ont eu lieu très tard, quelquefois la veille du CT, ce qui n'est pas acceptable. Elle demande à l'agence de rappeler les consignes aux chefs d'établissement

Secteur Afrique

Le chef de secteur présente cette carte avec 1 transformation, 5 ouvertures en fonction des besoins des établissements et 1 fermeture au Zimbabwe justifiée par une perte d'effectifs de plus de 50 % en deux ans. Il indique que la situation s'est dégradée à cause de la crise monétaire et financière qui frappe le pays.

1 poste de DAF est ouvert au Kenya.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Congo	Brazzaville	L F St Exupéry	résident	1	
Zimbabwe	Arare	GS Jean de la Fontaine	résident		1
Total				1	1

Le SNUipp se félicite de l'ouverture d'un poste de RE1 à Brazzaville. L'Agence peut-elle nous expliquer la fermeture d'Arare, quelle est la situation de l'établissement ?

Le chef de secteur rappelle la baisse des effectifs, - 22% en 2019 et -34% en 2020, le poste a demandé la fermeture du poste qui est vacant et non pourvu à la rentrée de septembre 2020. Pour l'instant, il n'y a pas de perspective de reprise. Il précise que pour maintenir ce poste de résident, il aurait fallu se séparer d'un des trois PDL. Le taux de couverture par des titulaires est de 40%. Si on revient à des effectifs plus importants comparables à ceux d'avant 2019, l'Agence étudiera la situation.

Secteur Amérique

Le chef de secteur précise que les établissements de rythme sud reprennent actuellement. Il remercie tous les personnels pour leur engagement. Il ajoute que la situation en Amérique Latine est instable et fluctuante.

Au Canada, le Lycée Stanislas est fermé jusqu'au 19 février avec 40 cas positifs au premier degré. Les congés suivront. Il espère une reprise le 8 mars.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Total					

Secteur Maghreb - Océan Indien

La cheffe de secteur présente cette carte et fait état de 6 fermetures (postes vacants): un agent administratif à Lyautey, une asem à Bizet et un résident à Marrakech, et 1 à Tananarive. A Majunga, il s'agit de la fermeture du poste de directeur résident et de l'ouverture d'un poste de directeur expatrié.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Madagascar	Majunga	CF F Dolto	résident directeur		1

Madagascar	Majunga	CF F Dolto	expatrié directeur	1	
Madagascar	Tananarive	EP	EPF C		1
Maroc	Marrakech	E Renoir	résident		1
Maroc	Casablanca	E Bizet	RA2 tech Asem?		1
Maroc	Casablanca	Lyautey	RA1 adm sec?		1
total				1	5

Madagascar : Le SNUipp demande des précisions sur la fermeture à Tananarive et précise que Le CE a voté contre cette fermeture à 14 voix.

La cheffe de secteur répond que le CE a été retardé mais que c'est en raison de la baisse d'effectifs (-17%) due au contexte sanitaire mais aussi parce que l'établissement est excentré par rapport au centre ville. Il a été décidé de fermer ce poste vacant pour maintenir les PDL.

Le SNUipp rappelle que le CE a été retardé car les conseils d'école n'avaient pas eu lieu. Le SNUipp est intervenu pour que les procédures soient respectées.

Le SNUipp se félicite de la transformation du poste de directeur résident vers un poste de directeur expatrié à Majunga

Maroc : Casablanca Le SNUipp demande des précisions concernant la fermeture des deux postes RA1 et RA2 ? Existe-t-il encore d'autres postes de ce type dans le réseau ? Pourquoi ne pas les transformer en postes d'enseignants ?

La cheffe de secteur va se renseigner pour savoir s'il y a d'autres secrétaires résidents. Elle ne répond pas quand à la transformation des postes administratifs en postes d'enseignants.

Maroc Marrakech: Le SNUipp déplore la fermeture de ce poste de RE1, et demande si cette fermeture est en lien avec l'ouverture d'un poste d'EMFE à la rentrée 2022. Il demande par ailleurs des précisions sur la situation de l'établissement.

La cheffe de secteur justifie cette fermeture par un taux d'encadrement de 60% à l'école primaire et par l'ouverture d'un poste d'EMFE à la rentrée 2022. Cette ouverture viendra renforcer le déploiement de formateurs au premier degré au Maroc. Ce poste n'est pas ouvert à la rentrée prochaine pour préserver l'équilibre budgétaire.

Secteur Asie

Le chef de secteur revient sur deux points lors de sa présentation : à Kuala Lumpur, la transformation sera bien en EPS et pas en lettre comme prévu lors du dernier CT. D'autre part, il confirme que la carte des emplois présentée par les représentants des personnels a bien été présentée est au vote à Tokyo lors du CE du 2 février. Cela dit, l'Agence ne retient pas les propositions de cette carte alternative.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Japon	Kyoto	LFI de Kyoto		1 adjoint	1
Corée	Séoul	LF Séoul	Résident		1

Singapour	Singapour	IFSS	Résident		1
Total				1	3

Japon Kyoto La FSU se félicite de la création d'un poste de résident adjoint en remplacement du poste de directeur résident et de l'ouverture d'un poste de principal expatrié.

Japon Tokyo : Lors du dernier CT, le SNUipp avait demandé pourquoi le CT n'avait pas tenu compte de la carte des emplois alternative présentée par les représentants des personnels lors du CE. Celle-ci demandait l'ouverture de deux postes de résidents, un au primaire et un au secondaire. Le chef de secteur s'était engagé à la présenter au CT du 11 février 2021.

C'est chose faite puisque le chef de secteur a exposé ce point dans son introduction.

Corée du Sud Séoul : Le SNUipp-FSU précise que le CE s'est prononcé majoritairement contre cette fermeture. Par ailleurs, 4 TNR sont en attente d'un poste de résident dans cet établissement. Pouvez-vous préciser la raison de cette fermeture ?

Le chef de secteur justifie cette fermeture car deux classes seront fermées au primaire à la rentrée prochaine, une à l'élémentaire et une à la maternelle. Pour éviter de rembourser 2 collègues en contrat local, l'Agence a fait le choix de fermer un poste en contrat local et un poste résident, qui était vacant.

Singapour : Le Snuipp-FSU demande les raisons de cette fermeture. Sur place beaucoup de collègues TNR attendent depuis de nombreuses années de pouvoir être résidentialisés. Ils commencent à "désespérer" d'autant plus qu'une classe de maternelle a été créée récemment.

Le chef de secteur précise que trois classes de maternelle ont été fermées à la rentrée dernière, une a été ouverte en la rentrée de janvier. Pour expliquer la fermeture, il précise que l'avis du Comité de gestion est émis en amont et qu'il a été défavorable au maintien du poste, il n'y a pas de problèmes pour recruter en local des titulaires de l'Education Nationale car les salaires proposés sont bien supérieurs à ceux des résidents.

Secteur Europe

Le Chef de secteur précise qu'il y a 85 postes vacants et 96 postes susceptibles d'être vacants sur cette zone. C'est un nombre très important.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Bulgarie	Sofia	L. Victor Hugo	résident		1
Espagne	Valence	Lycée Français	résident	1	1
Hongrie	Budapest	LF G. Eiffel	résident		1
total				1	3

Bulgarie Sofia : Le SNUipp-FSU salue l'ouverture de ce poste de DAF expatrié, après les nombreuses interventions que nous avons faites au sujet de la gestion de cet établissement. Nous regrettons néanmoins que cette création s'accompagne de la fermeture d'un poste de résident au premier degré. Pouvez-vous nous préciser les raisons de cette fermeture ?

Le chef de secteur précise que l'établissement de Sofia va mieux. L'ouverture du poste de DAF vise à réaffirmer et à aider au pilotage de l'établissement. La situation évolue positivement, les personnels étaient très inquiets, les efforts conjugués du directeur de l'Agence et de l'ambassadrice ont permis d'améliorer le

climat dans l'établissement. Dans ce contexte, un poste gelé est fermé au primaire, le taux d'encadrement étant de 60%, par ailleurs il n'y a pas de difficultés de recrutement en local sur place.

Espagne Valence : Le SNUipp rappelle que concernant le premier degré suite à cette opération le solde est de -1, ce que nous regrettons. Le CE s'est d'ailleurs prononcé contre la fermeture du poste de RE1. Le SNUipp estime que la situation actuelle de l'établissement est déjà assez fragile comme ça. Par ailleurs, les collègues sur place s'interrogent sur les propos du proviseur sur un éventuel gel du poste ou fléchage en anglais. Nous serons particulièrement vigilants lors de la CCPL à venir.

Le chef de secteur précise que pour Valence il s'agit de la régularisation de la collègue PEGC qui était sur un poste de lettre moderne, il y a donc une fermeture au second degré et une ouverture au 1er degré. Par ailleurs une fermeture de résident au 1er degré est demandée en raison de la baisse d'effectifs (-50 élèves - 3%). Au 1er degré, le taux d'encadrement reste très élevé à 83%.

Il répond que la fermeture du poste n'est pas liée au contexte, il n'y a pas de problèmes à recruter en local.

Hongrie Budapest : Le chef de secteur justifie cette fermeture par un taux d'encadrement de 80%.

Russie, Moscou : en parallèle de cette carte scolaire Europe, nous avons été alertés par les commissaires paritaires qui s'inquiètent d'une baisse conséquente du nombre de candidatures qualifiées aux postes de PDL. Il semble donc indispensable que des postes de résidents soient créés en conséquence, ce que demande le CE.

Le chef de secteur répond qu'un poste a été créé en HG au dernier CT. Pour le 1er degré, la création d'un poste pourra être étudiée l'année prochaine en tenant compte du contexte local.

Secteur Moyen-Orient, Proche-Orient

Le chef de poste précise que pour cette carte sont proposées 6 fermetures, 1 ouverture et 1 transformation.

Ces fermetures sont une demande expresse de la MLF pour le Liban !

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Liban	Beyrouth	CPF	résident	1	
Liban	Beyrouth	LFL Verdun	résident MLF		1
Liban	Beyrouth	GLFL Achrafieh	résident MLF		1
total				1	2

Liban Beyrouth : La FSU souhaite intervenir en préambule sur la situation libanaise, elle cite le directeur lors de sa visite à Beyrouth début septembre : "nous ne fermerons aucun poste au Liban".

Elle remarque que la situation est hors de contrôle et souhaite rappeler tout ce qui s'est passé. Pour commencer la MLF a convoqué des collègues qui étaient en renouvellement pour leur dire que leurs postes allaient être fermés, il y a eu ensuite la non publication sur AGIR des postes vacants et bien d'autres incidents. Grâce aux interventions de la FSU, certaines corrections ont pu être apportées.

Cela pose la question de la crédibilité de l'établissement public et du CT, au Liban la MLF a pris la main sur des postes de l'Agence.

Cela met les collègues dans une situation très difficile, ils sont de moins en moins nombreux.

Par ailleurs, elle signale que la MFL ne respecte pas les instances, lors de plusieurs CE au Liban, un personnel du siège de la MLF est présent et vote en créant une surreprésentation de l'administration. Cette pratique a faussé les résultats du vote.

La MLF se place comme un réseau dans le réseau.

Le directeur explique que les points abordés sont très délicats. Il dit ne pas se souvenir exactement de ses propos en septembre. La MLF subit une déstabilisation financière (baisse de 13% des effectifs du Grand Lycée, -10% à Nahr Ibrahim, et -13% au Lycée Verdun) et le Directeur explique tenir compte de leurs analyses et de leurs demandes. Il précise que la Participation à la Rémunération des Résidents (PRR) de l'an dernier a été annulée. Il confirme avoir été destinataire d'un courrier envoyé par les collègues du Liban concernant le non-respect du fonctionnement des instances Ces questions vont faire l'objet d'un dialogue serré avec la MLF. Si le Directeur est prêt à entendre les difficultés économiques de la MLF, il ne peut pas accepter que les règles et les principes à la base du conventionnement ne soient pas respectés par le proviseur. L'opérateur doit en tenir compte et le Directeur déclare qu'il saura en tirer les conséquences.

Le SNUipp-FSU intervient, en complément des problèmes soulevés par le SNES-FSU, pour savoir si des discussions sur ces postes ont eu lieu avec la MLF en amont du CT. Il insiste pour savoir comment l'AEFE justifie ces fermetures dans le contexte libanais qui mériterait un soutien fort de l'Agence.

Le chef de secteur précise qu'il y a eu des échanges avec le siège de la MLF et le poste diplomatique.

La FSU intervient pour exposer des faits inadmissibles qui se sont déroulés pendant le CE du Grand Lycée. Les collègues ont dû rappeler à la direction le contenu de la circulaire AEFE sur les instances et, en guise de réponse, la Direction leur a rétorqué qu'il s'agissait d'un établissement homologué. De plus, le taux de change du dollar au marché noir a été utilisé pour le budget : c'est un mensonge dès le départ puisque le taux de chancellerie est celui qui aurait du être choisi.

Le chef de secteur précise que dans 2 actes, la majorité s'est prononcée contre les fermetures. Il indique que le taux de change est un problème épineux. Le Liban vit dans une situation exceptionnelle, les opérateurs économiques sont amenés à utiliser des taux de change très différents. Les taux des banques sont différents et les changeurs privés encore plus. **Il s'agit d'une explication et non d'une justification.**

Le directeur précise que le taux de remontée de la PRR va être calculé sur le taux de chancellerie. Il regrette ces informations biaisées fournies lors des CE. Il affirme que "heureusement qu'il y avait des résidents dans les établissements MLF pour faire marcher ces établissements." Il ne souhaite pas que de fausses informations circulent dans le réseau Liban.

La FSU souhaite rappeler que, malgré tout, les personnels sont reconnaissants envers l'Agence qui a tenu bon sur le respect de certains principes alors que la MLF ferme des postes non-vacants dans son propre réseau. En particulier sur le conventionnement et sur le principe de ne fermer que des postes vacants. Elle remercie le chef de secteur de répondre aux sollicitations des représentants des personnels. Elle se dit très attachée aux conventionnements avec l'Agence, d'autant plus au Liban étant donné les menaces dont ils sont l'objet.

La FSU espère que ces principes seront réaffirmés lors des discussions sur le futur protocole d'entente.

La FSU alerte fortement l'Agence sur le problème de loyauté des chefs d'établissement.

Le Directeur est d'accord avec les propos de la FSU: il constate un problème de loyauté des chefs d'établissement avec cette double tutelle.

5 - Carte des emplois - 1 ère phase 2022-2023

Un seul poste proposé à la création pour cette carte.

Secteur Maghreb - Océan Indien

Le directeur de la DDAR précise que cette ouverture est à mettre en rapport avec la fermeture dans la carte 2020-21 d'un poste de résident à Marrakech. Lors du prochain CT d'autres mesures seront proposées.

La FSU explique son vote contre dans la mesure où, depuis des années, les postes fermés dépassent les postes ouverts. Elle estime qu'il y a des besoins qui ne sont pas couverts.

Elle demande pourquoi ce poste n'a pas été ouvert simultanément à la fermeture.

La cheffe de poste explique qu'il s'agit d'un équilibre budgétaire sur la zone sur la carte 2020-21.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Maroc	Marrakech	Ecole Renoir	EMFE	1	
total					

VOTE : Contre 5 abstention 1(SGEN), UNSA pour

6 - Classement des établissements du second degré

Le DRH explique que ce classement n'avait pas été revu depuis 2015. Un travail a été effectué suite à l'enquête lourde de rentrée dans les groupes de travail pour qu'il n'y ait plus d'établissements non classés.

179 établissements sont maintenant classés contre 153 auparavant.

Il s'agissait de travailler avec une neutralité budgétaire.

Le DRH précise les critères de classement (cycle terminal, pondération avec le premier degré, établissement sur plusieurs sites ...).

Il s'engage à revoir ces classements tous les 3 ans afin de s'adapter aux situations.

La FSU dénonce le fait qu'elle n'ait pas été conviée aux groupes de travail alors que ce point fait partie du périmètre du CT.

Le DRH explique que c'est une erreur de sa part.

En raison de cette non-participation, la FSU votera contre ce texte.

Vote : contre

7- Instauration d'une prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants et aux psychologues du réseau

Après la présentation de la directrice générale adjointe, qui explique que l'AEFE a souhaité retranscrire la prime mise en place par le MENJS dans le réseau, la FSU intervient sur plusieurs points qui posent problème.

En préambule, la FSU demande la correction de quelques coquilles dans l'arrêté.

Le SG confirme que des corrections vont être apportées et s'excuse pour les erreurs.

Elle s'étonne que cette prime ne soit que de 150 €, alors que le montant brut fixé en France est de 176 €. Les coûts d'équipements à l'étranger seraient-ils moins importants qu'en France? Par ailleurs, la FSU signale que souvent les frais de connexion sont plus onéreux dans le réseau qu'en France.

Le secrétaire général répond qu'en raison du coût de cette mesure, l'Agence a préféré s'arrêter sur un montant brut de 150 euros. Il précise que l'Agence n'a pas d'obligation à retranscrire exactement les mêmes

mesures qu'au MENJS. Il précise que cette prime ne doit pas servir à "payer internet" mais l'équipement informatique.

La FSU réplique que même si l'Agence n'est pas tenue de transcrire toutes les décisions du MENJS mais qu'il y a au moins une obligation morale à le faire. Sa réponse est difficile à entendre pour les personnels. Sur le fond, le montant de la prime proposée par l'Agence est insuffisant au regard de ce que les personnels ont dépensé.

Le directeur précise que l'arrêté en France a été validé après le CA de l'Agence. Il rappelle que le budget a été difficile à faire avec des pertes prévues de 12 millions d'euros. Malgré cela, l'Agence a voulu s'inspirer de cet arrêté et apporter une aide aux personnels. Dans ce contexte, il explique avoir essayé de reprendre cette prime pour être au plus près du dispositif mis en place en France.

La FSU demande si les personnels de droit local des EGD sont concernés par cette mesure.

La directrice adjointe répond que seuls les personnels détachés sont concernés. Pour les PDL, C'est le CA de l'Agence qui est compétent pour prendre cette décision.

La FSU insiste car les arbitrages concernant les PDL des EGD relèvent du CT. Elle demande par ailleurs, que les établissements conventionnés soient invités fortement à mettre cette prime en place pour leurs PDL.

Le directeur précise que la question pour des PDL peut être abordée dans un autre cadre (celui du CA).

Suite à une remarque de la FSU, la secrétaire adjointe précise que par "exercice effectif", il faut comprendre "en fonction au 1er janvier 2021".

La FSU revient sur l'arrêté qui n'est pas très clair au sujet des CPE.

La secrétaire adjointe précise que le périmètre est similaire à celui du MENJS et concerne uniquement les personnels enseignants (pas de documentalistes ni les CPE).

La FSU s'étonne des réponses données, elle rappelle qu'en France, il y a une contestation sur le montant et le périmètre de cette prime.

Elle rappelle sa demande d'octroyer la prime COVID et la prime d'équipement aux personnels de Centrale. Même si les difficultés financières sont compréhensibles, l'Agence aurait pu, par exemple, faire un passage au CA et verser la prime sur deux ans. Les budgets rectificatifs existent ! L'Agence fait des économies depuis des années, les primes statutaires n'ont jamais été versées, les avancements gelés pour les expatriés et les personnels détachés en Centrale ...

Elle trouve scandaleux que les PDL, souvent les moins payés, ne puissent pas bénéficier de cette prime.

Le directeur répond que la question des primes en Centrale est en cours de réflexion.

Le SNUipp-FSU intervient pour rappeler que lors du dernier CT, le directeur avait dit que "les conséquences de la mise en place de cette prime d'équipement en France seraient rapidement étudiées avec les représentants du personnel." Ça n'a pas été le cas et nous le regrettons.

Vote : 5 abstentions FSU, le reste Pour

8 - Questions diverses

[Lire les réponses aux questions diverses du SNUipp.](#)