



# Compte-rendu Comité technique de l'AEFE

1er juillet 2021

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

Le Directeur de l'Agence ouvre ce Comité technique, le quorum est atteint. Le secrétariat permanent est assuré par l'AEFE. Secrétaire adjoint : autre organisation syndicale.

*La FSU remercie l'Agence pour l'intégration à l'ordre du jour du point 15, ce qu'elle avait demandé. Elle demande également à ce que les questions de suivi de CT traitées comme questions diverses soient réintroduites dans l'ordre du jour, ce qui est fait (M@gistère , UNSS, Qatar).*

*De plus, la FSU explique que les 2 points de vote prévus concernant les Commissions internes de l'Agence doivent être sortis de l'ODJ pour être votés ultérieurement: l'envoi tardif des documents ne permettait pas une validation aujourd'hui. Le Directeur accepte en précisant que la carte des emplois du siège ainsi que le plan de formation des services centraux, quant à eux, seront soumis au vote aujourd'hui.*

*Enfin, la FSU demande l'ajout à l'ordre du jour d'un point sur la revalorisation historique au MENJ et sur le déconventionnement de Zurich.*

*Le Directeur accepte et précise que le déconventionnement de Zurich sera traité dans le point d'actualité.*

## SOMMAIRE

### [1. Points d'actualité](#)

### [2. Approbation CR du 8 décembre 2020](#) AVIS

### [3. Approbation du compte rendu de la séance du 11 février 2021](#) AVIS

### [4. Approbation du compte rendu de la séance de la commission interne des services centraux du 31 mai 2021](#) AVIS

### [5. Approbation du compte rendu de la séance de la commission interne des services centraux du 21 juin 2021](#) AVIS

6. Suivi de CT : Information - [Prime équipement informatique](#) allouée aux personnels enseignants et d'éducation et aux psychologues

7 Suivi de CT : [accès à M@gistère](#)

8. Suivi de CT : [Qatar](#)

9. Suivi de CT : [UNSS](#)

<a href="#">10. Bilan social 2020</a>	Information	
<a href="#">11. Plan de formation des services centraux</a>	AVIS	
<a href="#">12. Cartographie des services centraux</a>	AVIS	
<a href="#">13. Carte des emplois - 5ème phase 2021-2022</a>	AVIS	
<a href="#">14. Carte des emplois - 2ère phase 2022-2023</a>	AVIS	
<a href="#">15. Circulaire relative aux missions des directeurs d'école relevant de l'AEFE</a>	AVIS	
<del>11. Lettre de mission des résidents point retiré de l'ordre du jour</del>		
<a href="#">16. Règlement intérieur sur la gestion des horaires et des absences dans les services centraux</a>		AVIS
<a href="#">17. Note relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation des services centraux</a>		AVIS
<a href="#">18. Guide de déontologie</a>	AVIS	
<a href="#">19. Note d'orientation stratégique de la formation continue des personnels des établissements d'EFE</a>	AVIS	
<a href="#">20. Circulaire sur l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements d'EFE relevant de l'AEFE</a>	AVIS	
<a href="#">21. Question diverse 1.23 revalorisation historique</a>		
<a href="#">22. Commissions consultatives paritaires locales de Tunisie et du Royaume-Uni (art 23 de l'arrêté du 27 février 2007)</a>		
<a href="#">23. Questions diverses</a>		

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

Chaque organisation fait une déclaration liminaire.

La FSU : [Lire la déclaration](#)

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

### 1- Points d'actualité

#### **Conventionnements temporaires et nouveau conventionnement**

Le Directeur explique que les établissements qui bénéficieront d'un conventionnement temporaire sont durement touchés par la crise sanitaire. Il s'agit de 7 établissements identifiés (Amérique du Sud, Asie, Proche Orient) qui ont fait cette demande, rendue possible par une délibération votée au CA de l'Agence. Il précise que 3 conventions sont signées (Arequipa Pérou, Rangoon Birmanie, Santa Cruz Bolivie) pour une durée de 4 ans. Les 3 autres concernent des établissements du Liban. Une transformation des postes de détachés directs en postes résidents aura lieu, cela concerne 14 postes.

Il précise que ces conventions temporaires sont importantes pour l'Agence politiquement car cela montre qu'elle est au centre du réseau et qu'elle s'adapte aux réalités pour atteindre les objectifs fixés par les autorités. L'établissement d'Erevan signera, quant à lui, une convention classique.

### **Athènes : fiscalité**

Une rencontre en direct a eu lieu entre le Directeur de l'agence et le Directeur adjoint du ministre. Plusieurs points ont été présentés : l'impact de cette situation pour les personnels et des suggestions d'actions ; le tout pris en note par le directeur adjoint du ministre. L'Ambassadeur de France en Grèce et le Président du CA sont également actifs. Le Directeur de l'Agence se dit conscient de l'urgence d'une réponse politique demandée et déclare que les efforts ne seront pas relâchés.

### **Le Liban**

Le Directeur exprime sa crainte d'une baisse de 10% des effectifs à la rentrée (après une baisse de 3 ou 4 % l'an dernier), ce réseau passerait donc de 60 000 à 50 000 élèves en 2 ans. Une crainte également sur le maintien des personnels : leur rémunération a été divisée par 10 en un an, le salaire moyen est passé à 200 euros par mois. Pour ces raisons, les personnels qualifiés commencent à partir et cela représente un réel danger pour le réseau libanais.

Le directeur déclare se battre pour qu'une aide spécifique soit apportée, comme l'année dernière où une aide avait été débloquée pour les établissements de la MLF. Le Directeur essaie d'obtenir l'annulation de la PRR (participation à la rémunération des résidents) pour ces établissements.

### **Réseau**

Les nouvelles sont plutôt encourageantes pour la rentrée prochaine avec une augmentation moyenne positive : + 1% Europe, + 3% en Afrique, +1% Océan indien, + 4% au Maghreb (Egypte +8 %).

Beaucoup d'incertitudes persistent encore, mais on observe bien le passage d'une année de résilience à une année de convalescence.

### **IRF**

L'Agence est en attente d'une mise à jour du code de l'éducation pour la création des 16 IRF du réseau. Elle travaille sur une mise en œuvre pour le 1er juin 2022. Il est donc encore trop tôt pour présenter la note de création des IRF et établissements mutualisateurs au CT.

### **Déconventionnement de Zurich**

Après l'annonce surprise du Président du Comité de gestion, le Directeur de l'Agence a dit pouvoir comprendre les raisons de ce déconventionnement. Il souhaite néanmoins que les choses soient bien faites et sans urgence pour analyser les conséquences pour les personnels (chef d'établissement, nouvelle directrice arrivant en septembre et 12 résidents).

Malheureusement, il constate que le Comité de gestion n'a ni l'intention de revenir en arrière ni l'intention de modifier son calendrier. Les modalités de ce déconventionnement sont regrettables et l'Ambassadeur continue les discussions.

Pour l'AEFE, un suivi attentif doit être mis en place pour les personnels. Il faut également veiller à construire un partenariat avec l'Agence qui, cela dit, ne part pas sur de bonnes bases...

## La FSU intervient sur ces différents points:

- **Liban:** La FSU est d'accord sur la nécessité d'une aide spécifique ! Il faut néanmoins revenir sur les dérives managériales constatées concernant les personnels de droit local.
- **Zurich:** la FSU confirme que ce qui se passe est regrettable et très brutal. La façon dont ce déconventionnement a été annoncé aux personnels est également très brutale: Où est la communication ? Les collègues reçoivent des documents où tout semble déjà acté, avec le logo de l'AEFE, de l'établissement et de la FAPEE. Faut-il vraiment garder le partenariat dans ces conditions ?
- **Grèce :** La FSU fait part de son inquiétude sur la rentrée pour les personnels pour l'établissement où ceux qui le peuvent, envisagent de partir.
- **Conventionnements temporaires**

La FSU précise que pour les pays où la CCPL existe, la procédure de l'AEFE doit être suivie pour les postes de résidents et qu'il faudra veiller au bon respect des textes. Pour ceux où il n'y pas de CCPL, une procédure de recrutement réglementaire doit être mise en place.

De plus, une harmonisation entre le conventionnement temporaire et la durée des contrats est nécessaire. Il faut informer les collègues qu'ils auront des droits, des représentants, l'administration doit leur fournir ces informations.

Pour la FSU, l'exercice atteint sa limite : le coût pour l'établissement public est très élevé. La subvention de l'Etat est utilisée, les postes sont pris sur le PLF et ce, sans respecter les règles. Cela illustre la position de la FSU qui dénonce un système privé qui fait appel à l'État quand il est en difficulté. L'utilisation des fonds publics pour aider des établissements totalement privés n'est pas acceptable, et entraîne un affaiblissement de l'opérateur public dont les moyens sont limités.

Le Directeur indique que les conventionnements temporaires sont liés à la crise et ciblés sur des établissements en grand risque de fermeture. Il faut donc avancer avec des procédures spécifiques, les détachés directs vont devenir résidents et voir leur emploi sauvé.

Pour la FSU, ce soi-disant sauvetage des établissements ne doit pas entraîner une précarité à terme des personnels qui vont donc devenir "résidents temporaires".

La FSU insiste à nouveau sur le fonctionnement de ces établissements : ils devront respecter les instances définies par l'Agence et établir un dialogue social réel. L'Agence doit faire savoir à ces personnels qu'ils ont des représentants au CT de l'AEFE.

De plus, avec ces conventionnements temporaires l'AEFE ouvre des postes de résidents alors que ces dernières années, elle répondait que c'était impossible dans le réseau en raison de contraintes budgétaires. Le SNUipp regrette donc que des ouvertures ne soient pas également prévues dans les EGD et les conventionnés historiques.

La FSU pose plusieurs questions :

Pour les personnels, ces nouveaux résidents auront-ils des contrats de trois ans? Tous les détachés directs de ces établissements seront-ils recrutés comme résidents ? **Le statut de PDL détaché direct n'existant pas dans les conventionnés.** Quand ces conventionnements seront dénoncés, que se passera-t-il pour les personnels concernés? Pourront-ils bénéficier d'un détachement direct ? Pour ceux qui faisaient partie du stock avant le conventionnement temporaire, pourront-ils poursuivre leur mission sans limitation ? Cela a-t-il été négocié avec le MENJS?

Les personnels détachés directs se verront proposer un contrat de résident au 1er septembre 2021 avec un détachement de 3 ans. Pour les postes d'expatriés créés, les personnels pourront rester une 4<sup>ème</sup> année. Sur le dernier point, les réponses apportées ne sont pas très claires à ce stade.

Le Directeur répète que ce conventionnement temporaire protège les personnels et leurs emplois et que les personnels sont plutôt dans une logique de reconnaissance car ils sont dans l'urgence. L'Agence fait office de pompier.

Il regrette que plus d'établissements n'aient pas été intéressés par cette offre de l'Agence car les conditions sont avantageuses. Ceux qui signent cette convention verront l'intérêt de travailler en coopération avec l'Agence.

Le coordinateur des chefs de secteur intervient en précisant que les PDL dans les conventions temporaires seront aidés par les établissements puisque les détachés directs seront pris en charge par l'Agence. Les moyens dégagés iront dans ce sens notamment pour les établissements de l'AFLEC qui garderont leurs dollars pour payer les PDL.

### **Point sur les détachements**

Le DRH de l'Agence fait une présentation chiffrée de la campagne de détachement 2021.

S'agissant des renouvellements: 274 demandes pour les expatriés, 1458 demandes pour les résidents (246 réintégrations) et 1206 renouvellements acceptés soit 100% !

S'agissant des détachements : il y a eu 634 demandes (une dizaine est toujours en attente de réponse), des recours sont toujours en cours de traitement (33 dont 29 premier degré). A la date du 24 juin on pouvait compter 47 refus définitifs.

Le DGRH précise que c'est maintenant la fin des demandes, il n'y a plus de transmission des chefs d'établissement. Il assure que la situation de ces 634 demandes est habituelle malgré le contexte (260 demandes hommes, 374 femmes).

Le directeur salue le travail de la DRH et rappelle que les résultats concernant les renouvellements de détachement sont le fruit d'un travail très intense en collaboration avec le MENJS.

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

Les modifications ont été intégrées.

**VOTE:** pour

## **3- Approbation du compte-rendu du CT du 11 février 2020**

La FSU revient sur un problème de fond: les élections professionnelles. Le dossier suit son cours mais cela n'a pas été suffisamment discuté avec les organisations syndicales, mises devant le fait accompli. La FSU dénonce un déni de démocratie.

La secrétaire générale adjointe précise le renvoi d'une version définitive avec les corrections demandées par la FSU sur la forme (coquilles).

**VOTE :** pour (dont FSU, sous réserve des corrections de forme qui seront traitées par échanges de mails).

#### **4 - Approbation du compte rendu de la séance de la commission interne des services centraux du 31 mai 2021**

Le CR n'est pas soumis au vote et sera représenté au prochain CT.

#### **5 - Approbation du compte rendu de la séance de la commission interne des services centraux du 21 juin 2021**

Cette séance avait principalement pour but de présenter le plan de formation et de travailler sur la mise en œuvre du CPF (Compte Personnel de Formation) pour des personnels du siège . La FSU a voté favorablement après intégration des modifications demandées.

La FSU a demandé lors de cette CIS que la présentation des formations acceptées mentionne le coût de chaque formation, le nombre d'agents concernés pour les formations collectives et leur ventilation par service.

Le CR n'est pas soumis au vote et sera représenté au prochain CT.

#### **6 - Information - Prime équipement informatique allouée aux personnels enseignants et d'éducatifs et aux psychologues**

Ce projet d'arrêté a été présenté au comité technique du 11 février 2021. Il est actuellement en cours d'instruction auprès de la direction du budget.

La Cheffe du service des affaires juridiques de l'Agence confirme que l'arrêté est à l'instruction, plus à la Direction du Budget mais à la DGAFP dont ils ont demandé l'avis.

Cette prime devrait donc être versée à la rentrée de septembre.

Elle affirme être en lien régulier avec les services concernés.

Pour la FSU, ce report n'est pas acceptable! Les collègues s'impatientent, les nombreux retours de leur part le prouvent. La FSU s'indigne de ce calendrier et demande des précisions sur les interventions de l'Agence auprès de la Direction du Budget.

La cheffe de service précise qu'elle intervient par tous les moyens mais que, la DGAFP ayant été saisie, l'Agence n'a plus la main.

Le Directeur affirme qu'il est favorable à cette prime mais que l'Agence est soumise aux décisions des autorités, il précise que ce dossier n'est pas lâché et bien suivi.

**La FSU intervient pour demander des précisions sur les personnels qui vont quitter le réseau à la rentrée, qui étaient donc en fonction au 1er janvier mais qui ne seront plus en contrat quand l'arrêté sera publié.**

Le Directeur répond que l'arrêté ne peut pas être rétroactif, **les personnels qui quittent le réseau à la rentrée ne toucheront donc pas cette prime !**

La FSU s'indigne car cette prime porte sur des textes déjà appliqués et validés par le MENJS, ce n'est pas sérieux ! Toutes les indemnités du MENJ devraient être versées aux détachés. Les revalorisations

salariales de l'Education Nationale se font au moyen de primes car l'augmentation du point d'indice n'est pas d'actualité.

Avec ce que viennent de subir les collègues, la rémunération des personnels est un sujet d'urgence. Le Directeur n'ajoute rien de plus et confirme la poursuite du dialogue avec Bercy.

## **7 - Suivi de CT : Accès à M@gistère**

L'accès à M@gistère, qui sera facilité par les adresses aefe, donne une pléthore de formations disponibles mais l'accès en est limité pour les personnels du réseau. On voit tout ce qu'il y a mais on n'y a pas accès.

Par exemple, il y a eu une formation en Espagne sur le grand oral qui s'appuyait sur M@gistère mais comme il n'y avait aucun accès possible, cette formation n'a donc servi à rien au final.

La Directrice de la DEOF explique que tous les personnels ont accès à M@gistère efe. Elle rappelle les évolutions mises en place: depuis janvier 2020, 800 parcours créés dans M@gistère efe. Le travail est en cours pour permettre d'accéder aux parcours académiques. Ceux-ci ne sont pas forcément adaptés à l'EFE. La DEOF a préféré des solutions adaptées. L'AEFE se détache des partenariats académiques pour des partenariats adaptés à l'EFE.

**La FSU précise que pour voir les 800 parcours proposés, il faut être inscrit par un EEMCP2, ce n'est pas une plateforme sur laquelle on peut s'inscrire et être acteur de sa formation.**

Madame Driancourt explique qu'ils ont nommé des administrateurs qui régulent et donnent les accès. Elle demande aux collègues de faire remonter les dysfonctionnements pour réguler.

## **8 - Suivi de CT : 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 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 dans ce pays. 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 de cette situation ?

L'Agence précise que le poste diplomatique et la direction de l'établissement ont à nouveau échangé à ce sujet lors d'une réunion qui s'est tenue à la 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 l'établissement de 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 plus d'un an.**

## **9 - suivi de CT : UNSS**

**La FSU revient sur le renouvellement des conventions UNSS.**

Le Directeur précise qu'il n'y a aucun blocage mais qu'il s'agit d'une question d'engagement personnel.

## 10 - Bilan social

La FSU salue la présentation de ce bilan social, toujours amélioré dans la forme. Nous revenons sur quelques points qui méritent attention:

- Concernant la diminution drastique des postes dans le réseau (642 agents en poste de moins en 3 ans, comme conséquence des annulations de crédits de 2017), cela pose évidemment un réel problème car l'Agence s'est dépouillée de toute une partie de ses détaché.es expatrié.es ou résident.es.
- Concernant la féminisation du recrutement, on constate un léger mieux mais l'Agence doit encore avancer. Il faut qu'on puisse discuter, nous le disons depuis plusieurs années, de mesures, notamment sur le recrutement des expatriés.
- Concernant le nombre d'années en fonction, on constate que le turnover diminue. C'est une des premières conséquences de l'application unilatérale par le MEN du bornage des détachements à 6 ans. Sous le prétexte fallacieux de vouloir fluidifier la mobilité, le MEN l'a ralenti!
- Concernant le vivier, nous répétons qu'il pose problème. Certains postes de résidents ne sont pas pourvus. L'attractivité doit évidemment être revue, même si cela n'est pas le seul problème. Le fait que tous les titulaires ne perçoivent pas leurs indemnités statutaires n'est pas acceptable. Là encore, le groupe de travail "rémunérations" est au point mort: ce n'est pas une priorité de l'Agence!

Pour les EEMCP2 (expatriés), le vivier est insuffisant. L'Agence doit mieux entendre nos propositions sur ces points et les prendre en compte.

Concernant les personnels de Centrale, une fois de plus, on constate un turnover plus important, sur lequel nous nous sommes déjà exprimés. Comme pour le réseau, il faut une meilleure prise en compte de la difficulté, parfois de la souffrance, au travail.

La diminution du nombre de personnels détachés du 1er degré est beaucoup plus importante que pour les autres personnels. Ce chiffre pose question et inquiète le SNUipp-FSU. Est-ce à dire qu'au premier degré, les besoins sont moindres, sûrement pas car le nombre de personnels en contrat local augmente.

Les besoins en personnel titulaire sont réels et la priorité donnée par l'AEFE à la maternelle devrait être prise en compte.

**La Secrétaire générale adjointe explique** que ça correspond au schéma d'emploi, plus significatif au 1er degré et le Directeur de la DDAR précise que cela est compensé par une augmentation des postes de formateurs CPAIEN et EMFE.

## 11- Plan de formation des services centraux

La Secrétaire Générale Adjointe présente les axes et les validations des formations demandées.

La FSU rappelle que ses positions seront évoquées dans le prochain CR de la Commission interne.

**VOTE:** pour



## 12- Cartographie des services centraux

Le Secrétaire Général présente les 7 créations de postes et les transformations qui s'inscrivent dans le cadre du plafond d'emplois de l'Agence. Il rappelle la grande fatigue des personnels.

La FSU rappelle qu'elle était opposée à la mise en place de cet organigramme à marche forcée et regrette de ne pas avoir été entendue. Elle dénonce des règles différentes pour la Centrale, pour les conventionnements temporaires et pour le réseau. Dans les 2 premières, on ouvre des postes au détriment du troisième.

La FSU remercie l'Agence pour la tenue de cette commission et rappelle son souhait que la CIS perdure car elle permet de traiter les questions spécifiques des personnels du siège.

La FSU est également intervenue sur les supports d'emplois, pour dénoncer une nouvelle fois la mise en place, en Centrale, de cet organigramme qui, en plus de ne pas répondre aux réels besoins du siège, se sert sur les ETP du réseau. Si certains postes sont absolument nécessaires et demandés par la FSU de longue date (surcharge de travail des collègues), d'autres sont plus discutables. Lors de cette CIS la FSU a donc rappelé son opposition au nouvel organigramme imposé par le Directeur et a **réclamé à plusieurs reprises un bilan de fonctionnement avant la fin de l'année.**

Le Directeur précise que le bilan sera fait avant la fin de l'année civile, après une année de fonctionnement.

**VOTE:** contre FSU et UNSA, SGEN abstention

## 13 - Carte des emplois – 5ème phase 2021-2022

Le directeur de la DDAR présente cette carte et explique qu'elle répond essentiellement à trois demandes: la création de postes de directeurs expatriés suite à une réintégration tardive de directeurs résidents, la création de postes d'encadrement, des mesures administratives à Londres Tanger, Meknès et Marrakech, sans conséquences sur le nombre de postes. Il précise qu'il s'agit là de rattacher des personnels à l'établissement principal.

Il annonce aussi la fermeture de quelques postes de résidents non pourvus aux CCPL.

Il rappelle la règle de l'AEFE qui fait correspondre budgétairement un poste d'expatrié à deux postes de résident.

Dans le cadre du conventionnement de l'établissement d'Erevan et des conventionnements temporaires du Liban et de Santa Cruz, il annonce l'ouverture d'un certain nombre de postes de résidents au 1er degré.

La FSU est longuement intervenue lors du point d'actualité sur les conventionnements temporaires.

total	ouvertures	fermetures
	74	74

### Secteur Afrique

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Gambie	Banjul	Ecole française de Banjul	EE 1	1	1 (rés)
Sénégal	Thiès	Ecole du Dr René Guillet	EE 1	1	1 (rés)
<b>Total</b>				2	2

Le chef de secteur annonce la transformation de deux postes de directeurs résidents en directeurs expatriés faisant fonction de chef d'établissement en raison de la réintégration tardive des deux directeurs résidents.

Le SNUipp se félicite de cette transformation et demande des précisions sur les effectifs et la structure de ces deux établissements. Par ailleurs, se pose la question du recrutement des ces deux expatriés qui doivent être en poste dès la prochaine rentrée.

Le Chef de secteur précise que les deux établissements ne sont homologués que jusqu'au CM2. Banjul voit ses effectifs augmenter pour passer de 72 élèves l'an dernier à 80 prévus à la rentrée prochaine pour 4 classes. Thiès aussi voit son effectif augmenter pour passer à 120 élèves contre 100 cette année, avec 5 classes.

Le recrutement sera lancé dès la fin du CT pour une présentation en CCP C le 12 juillet.

### Secteur Amérique

Le chef de secteur annonce 9 créations de postes de résidents, dont 6 au premier degré, pour le conventionnement temporaire à Santa Cruz.

Il annonce aussi 1 fermeture à Montréal, suite à un départ en retraite, dans le cadre de l'accord entre l'AEFE et le collège Stanislas.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Bolivie	Santa Cruz	Lycée Français de Santa Cruz	PE résident	6	1
Canada	Montréal	Collège Stanislas	PE résident		1
<b>Total</b>				6	1

**Bolivie Santa Cruz:** Le SNUipp est intervenu en ouverture du CT pour demander des précisions sur les conditions et les raisons de ce conventionnement temporaire : il s'agit d'un établissement partenaire qui va être conventionné de façon temporaire, pour une durée de trois ans au minimum. Il demande quand et comment les collègues vont être informés de ces transformations.

Le chef de secteur répond qu'une réunion est prévue pour donner des éléments d'informations aux personnels et que la direction va organiser des entretiens avec les collègues concernés par ces postes.

Le DRH précise qu'il doit encore contacter la DGRH du MENJS pour acter ces transformations, il affirme que, selon lui, s'agissant de nouveaux contrats ceux-ci seront bornés à 6 ans. Il ajoute que les personnels seront informés des conditions du contrat de résident pour prendre leur décision en connaissance de cause.

Le Directeur intervient pour dire que c'est aujourd'hui que la situation de ces personnels est difficile. Leurs postes sont menacés en raison de la situation financière. Il y a déjà eu 6 licenciements d'enseignants cette année et sans l'aide apportée par l'AEFE, ces licenciements se seraient poursuivis. Le conventionnement temporaire devrait permettre aux personnels concernés de rester 6 ans de plus.

La FSU intervient pour alerter l'AEFE sur la situation à Zurich, en effet les personnels reçoivent beaucoup de documents. Il est indispensable de préciser de quoi il s'agit car le comité de gestion peut les induire en erreur.

Le directeur partage cet avis. Les informations du Comité de Gestion aux personnels ne sont pas conformes aux textes. Il parle même de "fake news" du Comité de gestion.

**Canada - Montréal :** Le SNUipp demande si d'autres fermetures sont prévues à Stanislas cette année.

Le chef de secteur précise qu'ils ne sont pas encore arrivés au terme du plan, il reste encore deux postes à fermer, sans préciser quand ces fermetures auront lieu.

**Colombie - Bogota :** l'Agence, comme le SNUipp ont constaté de nombreuses difficultés dans le recrutement des CPAIEN et des EMFE cette année, ça a été le cas pour la Colombie. Le SNUipp demande si ce recrutement est finalisé. Il signale une forte inquiétude des collègues sur place car il y a de nombreux collègues néo titulaires ou non titulaires.

Le DRH répond que le recrutement a été effectué et que la demande de détachement est en cours. Il précise qu'il n'y a aucune relation entre le recrutement au Salvador du troisième CPAIEN et les difficultés de recrutement de celui de Bogota.

**Chili - Santiago :** le SNUipp demande des précisions concernant les 4 postes non pourvus au Chili, et ce malgré le classement d'une quarantaine de dossiers. Le chef d'établissement a déjà procédé à un recrutement en contrat local. Pourquoi la campagne ne s'est pas poursuivie? Comment l'Agence explique-t-elle cette situation pour le moins étonnante?

Le chef de secteur répond qu'au total il s'agit de 7 postes non pourvus, le recrutement a été fait en local car il n'y avait plus personnes sur les listes des collègues classés en CCPL.

### Secteur Maghreb - Océan Indien

#### 3 fermetures et 3 ouvertures au 1er degré

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Tunisie	La Marsa	Ecole Verlaine	dir prim expat	1	1
Maroc	Tanger		dir expatrié	1	1
	Marrakech		directeur	1	1

			expatrié		
	Meknès		directeur	1	1
Maroc	Marrakech		PE résident	12	12
Maroc	Tanger			9	9
Maroc	Meknès			16	16
total				41	41

Le SNUipp se félicite, comme à chaque fois, que deux postes de directeurs expatriés soient ouverts dans ce secteur et demande ce qu'il en est du recrutement.

La cheffe de secteur précise que l'appel d'offre sera lancé tout suite après le CT pour un recrutement à la CCP C du 12 juillet. Elle précise que pour Tanger, Marrakech et Meknès il s'agit d'une modification technique.

### Secteur Asie

Le chef de secteur annonce 4 fermetures et 3 ouvertures, liées avant tout au conventionnement temporaire à Rangoon.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Chine	Shanghai	Shanghai yangpu french school	PE résident		1
Singapour	Singapour	IFS	PE résident		1
<b>Total</b>					<b>2</b>

**Chine - Shanghai** : le SNUipp demande des précisions sur la situation de l'établissement (effectifs, taux d'encadrement, vote en CE...) car nous n'avons pas pu contacter les collègues en raison de l'envoi tardif de la carte scolaire.

Le chef de secteur précise qu'il s'agit d'un départ tardif, ce qui a rendu le recrutement impossible. Il annonce que ce poste, selon les besoins de l'établissement et de la répartition des deux sites, pourrait être réétudié pour sa réouverture au CT de novembre.

**Singapour** : Le SNUipp est intervenu pour demander des explications au sujet de cette fermeture, car les collègues TNR se sont vus promettre à leur arrivée la possibilité d'avoir un poste de résident rapidement or, chaque année, des postes de résident sont fermés, une dizaine ces dernières années. Par ailleurs, il demande les résultats du vote du CE au sujet de cette fermeture.

Le chef de secteur répond qu'il a eu de nombreux échanges (difficiles) avec le comité de gestion, il y avait 2 postes vacants, l'un des deux est conservé et gelé. Avec le maintien de ce poste, il espère inverser la tendance. Il précise que le CG est consulté pour approbation ce qui rend les choses encore plus difficiles. Il note une faiblesse sur le 1er degré.

Par contre, il n'y a aucune difficulté pour recruter des titulaires en disponibilité et espère une inversion de la tendance.

### **Birmanie - Rangoon : (conventionnement temporaire) Le SNUipp demande pourquoi il n'y a pas de résidents au premier degré?**

Dans cet établissement il y a 150 élèves avec une homologation jusqu'en 3ème. Le chef de secteur explique qu'on devrait être à 75 élèves dans le second degré avec 4 niveaux et qu'il y aura tout juste 1 service dans les 3 disciplines dans lesquelles sont faites les ouvertures, car il y a des collègues déjà détachés directs. Ce conventionnement est également dû à la situation instable en Birmanie. Le taux de participation des résidents est en cours de calcul. Il pourrait être le plus bas possible en fonction du déficit constaté. Au premier degré il n'y a pas de détachés directs mais des titulaires qui resteront comme PDL en disponibilité.

Le DRH explique que pour les détachements à l'AEFE, une fois pris l'arrêté de conventionnement, la procédure sera lancée.

Les collègues du 1er degré ont eu leur détachement refusé préalablement au conventionnement.

**En marge de la carte scolaire, le Snuipp intervient au sujet de Hanoi-Vietnam pour évoquer la question du licenciement d'une ASEM suite à une fermeture de classe en maternelle et des difficultés des personnels dans cet établissement.**

Le chef de secteur répond qu'au sujet des permis de travail, les dossiers en attente ont obtenu des réponses favorables pour le renouvellement.

En ce qui concerne l'ASEM, il réitère que pour répondre à la demande des autorités vietnamiennes pour descendre à 50% d'élèves vietnamiens en maternelle, ils ont ouvert une division de plus en élémentaire et fermé une classe en maternelle. Pour l'ASEM, on lui proposerait de revenir sur le poste qui se libérait en remplacement.

### **Secteur Europe**

<b>Pays</b>	<b>Ville</b>	<b>Nom établissement</b>	<b>Poste</b>	<b>Ouverture</b>	<b>Fermeture</b>
Royaume Uni	Londres	Annexe de Wix	10 rés. 1 dir expat.	11	11
Royaume Uni	Londres	Annexe de Ealing	9 rési. et 1 dir expat	10	10
Portugal	Lisbonne	Lycée français Charles Lepierre			1
Autriche	Vienne	Lycée français de Vienne			1
Arménie	Erevan	Lycée Anatole France		3	
Espagne	Alicante	Lycée français			1

		Pierre Deschamps mlf			
total				24	24

**Arménie - Erevan** : Le SNUipp demande un point sur la situation de cet établissement (structure, taux d'encadrement).

Le chef de secteur précise que suite au conventionnement, les détachés directs seront recrutés sur des postes de résidents.

Les effectifs au 1er degré sont de 150 élèves et de 52 élèves au collège. Il n'y a pas d'homologation au lycée.

Il ajoute qu'il y a 11 personnels de droit local au 1er degré.

**Autriche - Vienne** : Le SNUipp demande des précisions sur la fermeture de ce poste.

Il s'agit d'une fermeture suite au gel du poste. Il n'y a pas de difficulté pour recruter et le taux d'encadrement est à 100%.

**Espagne - Alicante** : Le SNUipp demande des explications sur la fermeture de ce poste dans un établissement de la MLF.

Le Chef de secteur explique que c'est à la demande de la MLF que ce poste est fermé. Il ajoute qu'au vu du taux d'encadrement suffisant, l'Agence a validé cette demande.

**Portugal - Lisbonne** : Ce poste est fermé car il n'a pas été pourvu (refus de détachement) suite à la CCPL. Ce poste est donc fermé mais pourrait être réouvert à la rentrée prochaine comme nos informations sur place semblent le laisser présumer. L'agence confirme-t-elle ?

Le Chef de secteur répond que l'Agence étudiera la demande du lycée pour une réouverture lors des CT à venir.

**Royaume Uni-Londres** : Il y a une fermeture d'un poste due à une baisse des effectifs, pouvez-vous nous donner des précisions sur cette baisse ?

Le chef de secteur confirme que la baisse d'effectifs est assez importante mais il n'a pas plus de précisions.

Un poste pourrait être récupéré pour la rentrée de 2022 : un point sera fait en octobre prochain avec un regard bienveillant.

**Russie - Moscou** : Le SNUipp explique qu'une demande d'ouverture de deux postes a été votée au CE du 11 février en raison des difficultés de recrutement, en particulier à cause de la pandémie. Il rappelle également les propos du chef de secteur lors du dernier CT : *"Les difficultés rencontrées pour les recrutements locaux sont donc bien prises en compte. La possibilité de créer un poste du 1er degré en 2022 sera examinée attentivement."* et demande pourquoi cette demande n'a pas été prise en compte ?

Le Chef de secteur répond que l'Agence surveille la situation de très près et que ces ouvertures restent dans le cadre des prévisions.

**En marge de cette carte des emplois, le SNUipp revient sur la situation du Lycée Français de Munich.** Il rappelle la situation de l'établissement, les baisses des effectifs, les problèmes financiers, l'augmentation des frais d'écolage. Il revient sur l'agence comptable Allemagne qui est hébergée par l'EGD de Munich

(travaux entrepris pour cet hébergement au frais du lycée de Munich et non mutualisés entre les établissements allemands), les transports scolaires très chers et qui dysfonctionnent, le gymnase qui demande des travaux, le fond de roulement trop juste. Les personnels de cet EGD sont très inquiets, le Directeur de l'Agence devait se pencher sur l'avenir de cet établissement, qu'en est-il?

Le directeur recadre et ne veut pas examiner ces questions qui ne concernent pas la carte scolaire.

La FSU demande qu'un plan de résidentialisation pour les TNR soit mis à l'étude. Ces personnels sont bien utiles à l'Agence pour la présentation des taux d'encadrement.

M. Brochet répond qu'il est souvent interpellé par les personnels lors de ses visites. Cette problématique est posée. Les conventionnements temporaires sont liés à la Covid. L'AEFE fait des efforts pour ces établissements, ce n'est pas au détriment des TNR.

En Europe, les taux d'encadrement des résidents sont hauts.

Il y a un besoin de rééquilibrage entre les zones.

La FSU n'est pas d'accord : les choses sont liées puisque nous subissons le plafond d'emplois.

Du point de vue des TNR, ce sont vos personnels et à ce titre, ils ne comprennent pas que vous utilisiez les ETP pour d'autres besoins. Ils n'ont plus de carrière ni de pension civile.

Ce plan de résidentialisation devrait être étudié. Les centaines de TNR pensent comme la FSU.

### Secteur Moyen-Orient, Proche-Orient

Fermeture de 2 postes et 1 ouverture au premier degré. L'ouverture se fait dans le cadre du conventionnement temporaire.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Liban	Beyrouth	Lycée Abdel Kader	PE résident		1
Liban	Beyrouth	Aflec Elite	PE résident	1	
Oman	Mascate	Lycée Français Mascate			1
<b>total</b>				1	2

**Beyrouth AbdelKader** : D'après les informations reçues par le SNUipp-FSU, il y a une perte d'effectifs mais si la situation s'améliorait, le poste serait-il réouvert ?

Le chef de secteur répond que bien évidemment, l'AEFE sera attentive à la situation. Pour l'instant, on est dans le flou.

**Liban - Beyrouth** : Pourquoi un seul poste de résident dans le cadre du conventionnement temporaire?

**Liban - Tyr** : pourquoi pas d'ouverture de postes de résidents au 1er degré?

Pour ces établissements de l'Aflec, il n'y a pas d'autres détachés directs au 1er degré et donc pas d'autre création de poste de résident.

Le chef de secteur annonce l'ouverture d'un poste de chef d'établissement qui fera l'objet d'un appel à candidature qui sera traité par les services de la DRH.

**Oman - Mascate** : Le SNUipp-FSU s'interroge sur cette fermeture et rappelle qu'il ne reste qu'un résident au premier degré et un au deuxième.

Le chef de secteur répond que l'Agence suit l'établissement attentivement avec la nouvelle chef d'établissement qui arrivera en septembre.

**VOTE:** contre

#### 14 - Carte des emplois – 2ème phase 2022-2023

Le directeur de la DDAR précise qu'il s'agit pour cette carte de présenter le mouvement pour les postes d'expatriés formateurs. Ces postes seront publiés en septembre. A noter que deux de ces postes correspondent aux conventionnements provisoires de Beyrouth et de Santa Cruz.

total	ouvertures	fermetures
	4 (expatriés)	2 (résidents)

#### Secteur Afrique

Il s'agit de transférer le poste de CPAIEN pour qu'il soit basé à Johannesburg comme l'IEN de zone.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Afrique du Sud	Johannesburg	Lycée Jules Verne	CPAIEN	1	
Ethiopie	Addis Abeba	Lycée franco-éthiopien Guébré Mariam Mlf	CPAIEN		1
<b>Total</b>				<b>1</b>	<b>1</b>

#### Secteur Amérique

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
<b>Total</b>				<b>0</b>	<b>0</b>

Dans le premier degré, il n'est prévu aucun mouvement. Nous noterons juste la création d'un poste de proviseur sur l'établissement de Santa Cruz en Bolivie.

#### Secteur Maghreb - Océan Indien

2 ouvertures de EMFE sont prévues à Tanger et Sousse.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Maroc	Tanger	Ecole Berchet	EMFE	1	



Tunisie	Sousse	EF Philippe Seguin	EMFE	1	
total				2	0

Le Snuipp se félicite de ses deux ouvertures de postes de EMFE. Nous espérons cependant que ces collègues ne verront pas tout leur temps pris par la formation des collègues non titulaires et qu'ils pourront se consacrer aussi à la formation continue, notamment à Sousse.

La cheffe de secteur répond que l'EMFE de Sousse est basé sur l'établissement et va intervenir sur celui-ci et les établissements proches. Elle affirme que la formation concerne tous les établissements et tous les personnels. Elle explique que ces ouvertures sont justifiées par une augmentation des effectifs, notamment en Tunisie.

### Secteur Asie

Le chef de secteur annonce la transformation du poste de directeur résident en poste de directeur expatrié à Katmandou et précise que la collègue directrice résidente va réintégrer en 2022.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Népal	Katmandou	Ecole française de Katmandou	expat contre résident	1	1
<b>Total</b>				1	1

Le Snuipp se félicite de cette ouverture.

### Secteur Europe

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
total				0	0

### Secteur Moyen-Orient, Proche-Orient

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
total				0	0

**VOTE : Contre FSU SGEN, UNSA abstention**

## 15. Circulaire relative aux missions des directeurs d'école relevant de l'AEFE

Le DRH présente ce texte et dit ne rien avoir à rajouter.

Pour répondre à une autre OS qui regrettait de ne pas avoir été invitée à ce groupe de travail, il répond qu'avaient été invitées uniquement les OS représentées en CCPC. Une solution sera recherchée avec le SG.

Le SNUipp remercie la DRH car le travail effectué en GT a été fructueux et ses remarques intégrées. Concernant le fond de ce texte sur le rôle des directeurs nous avons attiré l'attention de l'Agence quant au rôle de formateur que pourrait assumer le directeur d'école. Nous estimons que la charge de travail des directeurs est déjà extrêmement lourde, lui demander d'assurer les missions de formation serait exagéré. Son travail d'encadrement et d'animation de l'équipe pédagogique doit être privilégié.

**VOTE** : FSU et UNSA pour SGEN contre

## **10. Lettre de mission des résidents**      **Point retiré de l'ordre du jour à la demande de la FSU car ce texte n'était pas finalisé**

## **16. Règlement intérieur sur la gestion des horaires et des absences dans les services centraux**

La SGA présente ce texte qui a été modifié pour intégrer la nouvelle réglementation qui s'applique à l'Agence: l'allongement du congé paternité, les congés pour proche aidant et/ou enfant gravement malade. Il s'agissait de prendre en compte tous les nouveaux textes depuis 2019.

La FSU remercie la SGA pour la qualité du dialogue qui a abouti à ces modifications, il fallait en effet prendre en compte l'évolution du texte, le cadre a évolué et peut évoluer rapidement. Elle aimerait que le même mode opératoire soit appliqué à our d'autres textes.

L'Agence ayant tenu compte de l'intégralité des remarques de la FSU, nous avons validé ce nouveau RI.

**VOTE** : Pour à l'unanimité.

## **17. Note relative à la mise en œuvre du compte personnel de formation des services centraux**

La SGA indique que cette note présentée en CIS, se base sur le travail de la DRH, elle fixe les modalités d'utilisation du CPF tout au long de l'année.

La FSU salue le travail effectué. C'est important d'avoir une note de cadrage qui soit communiquée aux agents, car le recours à ce compte est en effet une démarche individuelle.

**VOTE**: Pour à l'unanimité

## **18. Guide de déontologie**

La SGA présente la démarche d'élaboration de ce guide, il s'agissait d'adapter au contexte de l'Agence celui du MEAE. Il a fallu plusieurs groupes de travail pour aboutir à ce résultat. Madame la secrétaire adjointe remercie les OS pour ce travail collectif sur les 19 fiches. Ce guide est construit en plusieurs parties comme les principes déontologiques, les acteurs , ...

Elle précise que les PDL seront invités à le respecter, si celui-ci est compatible avec le droit local.

la FSU souhaite insister sur le fait que concernant le contenu du guide, le GT a vraiment joué son rôle: il a permis d'affiner le contenu, ses arguments ont été entendus, il est à mettre en relation avec le GT sur la gestion des conflits qui a aussi permis d'aboutir à un résultat satisfaisant. Il s'agit là de vrais outils pour les personnels. Par contre, l'application et le suivi vont être difficiles, la FSU demande un suivi assez strict et qu'une réelle diffusion soit faite, partout dans le réseau. En marge de ce point, elle demande si l'Agence a été saisie du problème concernant les examens Brasilia.

La directrice de la DEOF le confirme et dit qu'un point à ce sujet a été demandé au chef d'établissement.

Le directeur remercie la DGA et la cheffe du service juridique, pour leur travail qui a permis de garantir la solidité juridique de ce guide.

Le DRH intervient pour indiquer que le travail commencé sur la gestion de conflits va se poursuivre et qu'il s'agit d'instaurer une culture partagée en matière de gestion des conflits, il rappelle la philosophie de l'Agence qui est celle de la prévention.

La FSU pense qu'il est important d'aller vite, l'Agence peut d'ores et déjà diffuser dans le réseau les parties finalisées afin que celles-ci soient mises en œuvre au plus vite.

**VOTE : Pour à l'unanimité**

## **19. Note d'orientation stratégique de la formation des personnels des établissements d'EFE**

Changement de présidence, M Negrel prend la suite.

La directrice de la DEOF revient sur la méthodologie suivie pour la rédaction de cette note, elle précise qu'il s'agissait de travailler les contenus et les objectifs dans la concertation. C'est un document de travail qui va être déployé en zone et qui pose les bases de la formation pour les années à venir.

Toujours selon la directrice, le texte est recentré sur les missions principales de l'opérateur public, car il s'agit de faire reconnaître les particularités de l'Agence. Trois axes sont mis en avant : poursuivre la professionnalisation des personnels, enrichir les parcours et innover. L'ambition était de répondre et de couvrir tous les besoins. A cet effet des partenariats avec des opérateurs très variés ont été mis en place afin de ne pas dépendre uniquement des académies partenaires.

La directrice de la DEOF rappelle que 800 parcours ont été créés en ces temps de pandémie avec des formations en distanciel; en hybride ou en présentiel. Ces modalités ont permis d'assurer la formation des personnels. Elle rappelle que L'AEFE est un acteur pédagogique reconnu, interrogé notamment lors des états généraux du numérique. Elle affirme que dans les plans de formation, 2/3 des stages sont en présentiel. Elle demande de ne pas opposer le distanciel et le présentiel afin de viser la totalité des publics.

Pour la FSU, le fleuron de la formation AEFE est largement menacé. Le distanciel avait été présenté l'an dernier comme une réponse provisoire à une situation de crise, puis il a été étendu à l'année 2020-21. Maintenant, l'Agence propose sa pérennisation ! Nous avons donc un désaccord profond. A

nouveau, pour faire plaisir aux parents d'élèves, on charge les personnels. Pour la FSU et les personnels qu'elle représente, un stage de formation continue est un moment d'échange formel et informel entre formateur et stagiaires : cela doit avoir lieu en présentiel.

Alors certes, il y a eu dialogue durant les groupes de travail et des avancées notoires, mais de vrais points de désaccord demeurent :

- Dans cette note, la priorité est clairement donnée à l'accompagnement du développement du réseau et tout se fait au détriment de la formation continue dans le réseau historique. Sur ce point, nous n'avons eu aucun élément rassurant, cela se voit dans les priorités et les termes utilisés.
- Le maintien des possibilités de formation à distance ou en hybride est à l'opposé du fondement même d'un stage qui doit être en présentiel.
- Le problème majeur des autorisations d'absences pour participer aux formations
- La confusion entre module d'autoformation sur M@gistère et formation continue

Il nous faudra par ailleurs obtenir un bilan détaillé de cette année (2020-21) et des suivantes avec la nature des stages, leurs modalités d'organisation, notamment le volume synchrone/ asynchrone, le ratio des autorisations d'absence par rapport à la durée totale du stage et à la partie asynchrone, les stagiaires (nombre, nature du contrat, type d'établissement) etc.

Pour finir, la FSU reconnaît et souligne le travail considérable fait par la DEOF. Cependant, elle invite l'Agence à réfléchir sur un vote unanimement contre des représentant-es du personnel sur la formation continue. Le Directeur doit en prendre bonne note.

**VOTE : Contre à l'unanimité.** Ce texte devra donc être représenté lors du prochain CT extraordinaire le 13 juillet .

## **20. Circulaire sur l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements d'EFE relevant de l'AEFE**

Le Directeur de la DDAR rappelle les étapes qui ont mené à la réécriture de cette circulaire.

Plusieurs GT ont eu lieu avec les OS, quelques réunions avec la FAPEE et d'autres représentants des parents. Il s'agissait au départ d'intégrer les parents au processus de réflexion budgétaire dans le cadre des Conseil d'Établissement et d'entériner la suppression des CGG.

Une consultation en amont du CE est ainsi actée, par contre les CGG demeurent, si évolution doit y avoir elle ira de pair avec l'évolution des établissements.

Ce travail de réécriture a permis une amélioration et des mises à jour dans certaines instances : les CHS, la cellule de formation continue, le CVL, ...

Enfin le directeur de la DDAR rappelle que le respect de l'organisation des instances faisant partie des critères d'homologation, les partenaires sont invités à s'y référer.

La FSU remercie l'Agence d'avoir pris en compte ses remarques, mais regrette que la méthode de

saisie du CHSCT central par les CHSCT locales n'ait pas été précisée, comme elle l'avait demandé dans ce texte.

Par ailleurs, elle souhaite préciser qu'il y a eu un changement de pilotage en cours de route et un problème de commande. L'Agence et les OS n'avaient pas le même calendrier. Il a été très difficile de travailler dans ces conditions, en effet ce texte a été modifié de nombreuses fois et il fallait à chaque fois tout relire pour pouvoir le valider.

Elle regrette qu'il n'y ait pas eu la possibilité d'avoir des moments d'échange avec les parents.

Il semble indispensable d'avoir d'autres GT pour finaliser le texte car de nombreux points restent à travailler. C'est le cas, par exemple, de l'absence de présentation de liste au CE, la proposition du texte d'un tirage au sort parmi les personnels est absurde et non respectueuse du code de l'éducation.

Elle doute que cette circulaire puisse être imposée aux établissements partenaires, elle s'applique en effet aux EGD et aux conventionnés. Le périmètre de l'Agence ne comprend pas les partenaires à moins de vouloir transformer l'Agence et de renoncer au statut d'établissement public.

**Le DGA** est d'accord pour dire que la circulaire a pâti du départ du collègue qui l'avait en charge.

En ce qui concerne l'application de ce texte aux établissements partenaires, il note que le texte dit "s'engage" à s'y référer. Il lie le respect de cette circulaire à l'homologation de ces établissements. Il s'agit pour lui d'être cohérent, or, les rapports d'homologation indiquent assez fréquemment que les instances ne sont pas réunies assez souvent. Tous les établissements relèvent de l'homologation, donc on "engage" les partenaires à s'y référer.

Le directeur de la DDAR confirme que le texte France doit être appliqué et que donc le tirage au sort sera retiré du texte et remplacé par la carence de liste.

La FSU remercie l'Agence d'accepter sa remarque sur le tirage au sort.

Elle réaffirme sa conviction que si les partenaires devaient respecter la circulaire des instances, pas beaucoup d'entre eux ne seraient pas homologués.

Le DGA va piloter personnellement la suite des travaux sur cette circulaire. Il fait le pari que les partenaires vont utiliser ce texte.

La FSU s'est abstenue sur ce texte car à ses yeux il n'est pas complètement abouti, elle se dit prête à travailler à nouveau les points à préciser.

**VOTE:** Abstention

## **21. FSU question diverse 1.23 sur la revalorisation**

Cette question a été réintroduite à l'ordre du jour à la demande de la FSU.

La "revalorisation historique" promise par le ministre de l'Éducation nationale s'est traduite, à ce jour, par une prime d'attractivité attribuée aux personnels enseignants, CPE et Psy-EN situés entre le 1er et le 7è échelon de la classe normale, dans les conditions fixées par le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021, et dont les montants sont définis par l'arrêté du 12 mars 2021. Où en est l'Agence concernant la transposition de cette prime pour les personnels relevant de l'AEFE ?

*Réponse de l'Agence : La transposition aux personnels détachés du réseau des étapes de revalorisation des rémunérations, y compris la prime d'attractivité, n'est actuellement pas envisagée.*

La FSU trouve que cette réponse est scandaleuse et brutale dans sa brièveté, elle ferme la porte à ce que le Ministre Blanquer annonce comme une revalorisation historique. C'est incompréhensible à ses yeux.

Le DRH répond que la réponse de l'Agence peut paraître abrupte. Il précise que les répercussions budgétaires n'ont pas encore été étudiées. En revanche, il affirme que la DRH va y travailler, même si c'est difficile car il s'agit de primes et qu'il faut voir quel sera le coût de cette retranscription. La revalorisation sous forme de primes pose un problème à l'Education Nationale mais aussi à l'AEFE .

La FSU soumet donc un avis au vote du CT : **“les étapes de revalorisation des rémunérations des personnels du Ministère de l'Education nationale doivent être transposées aux personnels du Ministère de l'Education Nationale détachés auprès de l'AEFE.”**

VOTE : pour à l'unanimité

## **22. Commission consultative paritaires locales du Royaume-Uni et de Tunisie (art 23 de l'arrêté du 27 février 2007)**

**Londres:** une CCPL devait se réunir suite à une procédure disciplinaire lancée envers un personnel de restauration. L'agent tout d'abord n'a pas autorisé la CCPL à diffuser les infos le concernant pour ensuite revenir sur sa décision. La CCPL a eu lieu le 1er juillet.

La FSU tient à préciser que cette CCPL aurait pu se tenir, car ses membres ont une obligation de confidentialité. Elle se félicite que les choses soient rentrées dans l'ordre. Elle regrette toutefois un dialogue social dégradé qui n'a pas permis de régler le problème en amont.

Le chef de secteur invoque une interaction avec le droit britannique.

**Tunisie :** La DRH a été saisie sur le déroulement de la CCPL de recrutement des PDL en Tunisie. Le DRH précise que deux nouvelles équipes de direction sont arrivées à la rentrée. Le président de la CCPL a fait deux réunions préparatoires à la CCPL du 9 juin. L'ensemble des OS ont boycotté cette CCPL en raison des modalités mises en place pour les entretiens conduits par les chefs d'établissement.

Des échanges ont eu lieu pour revoir la procédure avec les OS.

Un GT se tiendra pour donner plus de liant entre équipes de direction et commissaires paritaires pour que la CCPL puisse jouer pleinement son rôle.

La FSU conteste cette présentation des faits. En préambule, elle rappelle que le dialogue social a été fructueux ces dernières années dans ce pays pour aboutir à des règles de recrutement des PDL. Elle présente les différents dysfonctionnements qui ont eu lieu en Tunisie.

Les réunions qui ont eu lieu en préparation de la CCPL n'étaient pas des réunions de concertation mais à peine d'information sans aucun respect pour les représentants des personnels. Les règles de l'Agence n'ont pas été respectées.

Lors de la CCPL du 21 juin, administration et représentants des personnels sont tombés d'accord sur

un seul cas. Les désaccords auraient dû remonter à la DRH comme c'est la règle. Les candidats de l'administration avaient déjà été contactés.

Cette CCPL n'a pas respecté son règlement intérieur mais aussi les règles tunisiennes.

La FSU demande quand l'arbitrage de la DRH a été demandé et affirme que le dialogue social ne fonctionne plus en Tunisie. Elle ne voit pas l'intérêt pour les commissaires paritaires des organisations syndicales de dialoguer si les règles existantes ne sont pas respectées.

Le DRH répond que des échanges ont eu lieu dans chaque établissement et que les chefs d'établissement ont voulu recentrer ce recrutement sur leurs prérogatives. Il affirme la nécessité de retrouver un dialogue concerté et ouvert. Le climat est difficile et il pense qu'après les nombreux contacts qu'il a eu avec les chefs d'établissement la situation devrait s'apaiser. Il réaffirme la volonté de l'Agence de renouer le dialogue avec les collègues de Tunisie sur les recrutements.

Il rappelle que l'AEFE ne peut pas intervenir sur les contrats des PDL, car de droit privé local, mais qu'elle peut, par contre, être sollicitée pour donner son avis.

La FSU s'indigne aussi du sort réservé aux collègues en contrat local qui ont fait l'effort de passer le concours et qui sont remerciés à leur retour par un CDD d'un an non renouvelable. Les collègues doivent pouvoir récupérer leur CDI et non pas être pénalisés d'avoir été admis au concours de recrutement de l'éducation nationale.

Le DRH répond que la question des contrats est réglée, il s'agissait selon lui des contrats des personnels qui ont remplacé les congés sans solde des collègues partis en France pour leur année de stage. Le contrat de retour sera en CDI. Cela devrait être, ou sera, réglé.

La FSU maintient que les CDD concernaient bien les collègues qui ont passé le concours.

Après une nouvelle demande de la FSU pour savoir quand l'Agence a été saisie des problèmes de la CCPL de Tunisie, le DRH répond qu'il attend une réponse du CADS pour connaître la date exacte.

Suite à une interrogation d'une autre OS concernant le calendrier de recrutement des PDL dans les EGD, le directeur dit vouloir, avec le MEAE, mettre en place un processus de recrutement qui mette tous les établissements à égalité.

## **23. Questions diverses**