



# Compte-rendu Comité technique de l'AEFE

9 décembre 2021

*Présents SNUipp : Alessandra Diakhate (HDF/Sénégal) et Marc Biau (Colombie) titulaires  
Anne-Laure Stamminger 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.

## Sommaire

- [Points d'actualité](#)
- [Suivi de CT :](#)
  - Prime d'équipement Informatique allouée aux personnels enseignants
  - Lycée français de Doha (Qatar)
- [Plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes Bilan 2021](#)
- [Point d'étape](#) relatif à la messagerie@aeфе.fr et au déploiement de l'Intranet collaboratif Orion
- [Elections professionnelles 2022-recours au vote électronique](#)
- [Remboursement partiel de la protection complémentaire santé](#)
- [Indemnité de changement de résidence-évolution du barème](#)
- [Création du Comité social d'administration](#)
- [Instruction IGRR 2022](#)
- [Note relative à la création des Instituts régionaux de formation](#)
- [Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et élaboration des calendriers scolaires](#)
- [Compte personnel de formation pour le personnel du réseau](#)
- [Carte des emplois 6ème phase 2021-2022](#)
- [Carte des emplois – 3ème phase 2022-2023](#)
- [Questions diverses](#)

## Points d'actualité

Le Directeur débute par un point consacré au **fonctionnement du réseau**.

Au 1er décembre, 93 % des établissements fonctionnaient en présentiel. On note quelques réouvertures (Manille par exemple), mais l'évolution de l'épidémie laisse craindre un passage à l'hybride ou au distanciel selon la situation de chaque pays. Le Directeur a rappelé aux chefs d'établissement que les instances doivent être réunies pour réactiver le protocole sanitaire ou mettre en place la continuité pédagogique. Le Directeur a été très clair sur ce point, **la décision n'incombe pas aux seuls chefs d'établissement mais doit bien être prise à l'issue d'un dialogue au sein des instances locales.**

Les services de l'Agence (Direction du Développement et de l'Accompagnement du Réseau - DDAR, Direction de l'Enseignement de l'Orientation et de la Formation- DEOF, et Direction des Ressources Humaines - DRH) sont chargés de rappeler ces points aux équipes de direction. Le Directeur informera également les parents.

Malgré la crise, les effectifs sont en hausse de 2,1% dans les Établissements en Gestion Directe - EGD comme dans les conventionnés et les partenaires. Le Directeur réaffirme que le développement se fait au bénéfice de tous les établissements et que les EGD ne sont pas délaissés (Ndlr. la carte des emplois infirme ces propos pour le réseau historique- EGD et conventionnés).

Le Directeur reprend des informations données lors de la réunion COVID qui a eu lieu le 3 décembre (lien vers le compte rendu) pour la centrale et le réseau.

En Centrale, la situation sanitaire française a conduit à prendre des mesures à Paris et à Nantes : renforcement de la désinfection des locaux, encouragement au télétravail dans la limite de la réglementation en vigueur (3 jours) et annulation de regroupements festifs.

Dans le réseau, les règles concernant les voyages étant évolutives, les personnels sont invités à les consulter sur le site conseils aux voyageurs du MEAE. Deux situations risquent d'impacter les personnels de l'AEFE à l'arrivée en France (en provenance de pays classés rouges ou écarlates) ou lors du retour dans leur pays d'accueil (certains pays classent aussi la France comme pays à risque). Concernant l'impact pour les personnels sur leurs congés de fin d'année, la consigne est claire : si les pays imposent une quarantaine au retour, les chef-fes d'établissement peuvent réunir les conseils d'établissement (CE) à la demande de la communauté scolaire pour examiner la possibilité d'une semaine de rentrée en distanciel.

Concernant les frais des tests PCR dans le cadre de déplacements privés comme les congés, la décision du Conseil d'administration (CA) ne les couvre pas.

En Ethiopie, les ressortissant-es français-es sont invité-es à quitter le pays en raison de la situation sécuritaire. Le départ des personnels et de leur famille a été organisé par le poste diplomatique en lien avec l'AEFE et la cellule de crise. Ils ont été accueillis par des membres de la cellule de crise de l'Agence à Roissy. Cet établissement franco-éthiopien est géré par la mission laïque française (MLF) : les personnels de droit local (PDL) dépendent donc d'elle. Les autorités éthiopiennes ont exigé que l'établissement reste ouvert afin d'accueillir les élèves restés sur place. Aussi, un enseignement de type hybride a été instauré avec les enseignants éthiopiens face aux élèves et les autres enseignant-es (dont les détaché-es), à distance.

La FSU se félicite que, comme l'an dernier pour la Chine, les personnels détaché-es en poste en Ethiopie puissent exercer leur enseignement depuis un autre pays. Bien sûr, nous sommes dans des situations exceptionnelles mais cela confirme qu'il n'y a pas d'opposition sur un plan juridique comme l'avancait l'Agence l'an dernier dans d'autres situations de crise ! Cette possibilité devrait donc pouvoir à l'avenir répondre à d'autres contextes exceptionnels.

Concernant la Grèce, le Directeur considère que c'est un sujet majeur pour l'Agence ; il partage et comprend la réaction et l'angoisse des personnels. Il regrette que les efforts menés jusque-là n'aient pas abouti. Il nous assure de sa totale mobilisation ainsi que celle du poste diplomatique. Il rappelle qu'il s'est rendu sur place tout comme le Ministre des Affaires étrangères. Il a écouté les personnels

puis il a remis un courrier du 1er ministre français au 1er ministre grec. Ce dernier a assuré qu'il voulait régler rapidement les problèmes fiscaux des personnels. Pour le Directeur, la mobilisation de la France est totale.

La FSU souhaiterait que tous les membres du gouvernement français portent le même discours car cela ne rend pas très lisible l'action des autorités françaises. La FSU informe qu'elle a écrit en ce sens au Ministre des Affaires étrangères, suite à la réponse du Ministre des comptes publics à la question au gouvernement du député Habib Meyer à l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, la FSU ne doute pas que cette question soit aujourd'hui considérée comme prioritaire mais déplore la prise en compte tardive du problème par le poste diplomatique. C'est d'ailleurs aussi le cas au Qatar. C'était le sens de notre déclaration liminaire : l'AEFE doit porter plus rapidement ce types de questions auprès des postes.

Le directeur reconnaît que la communication locale entre Ambassade et personnels peut être optimisée mais cela s'améliore.

A la question de la FSU sur les primes, le Directeur répond qu'il était légitime de transposer la prime d'équipement informatique à l'Agence. Ce travail aboutit à la publication d'un arrêté dans les mêmes termes qu'en France. Concernant les autres primes, le directeur explique que le Secrétaire Général (SG) est chargé d'organiser un groupe de travail (GT) en janvier sur cette question (y compris la prime d'attractivité). Toutefois, l'un des enjeux est de prioriser ces primes afin de porter ces questions auprès de la Direction du Budget.

**Le Directeur revient ensuite sur les retours des congés de fin d'année.** Lors de la réunion COVID du 3 décembre dernier, il a indiqué que la mise en place de l'EAD au retour des congés sera possible pour les vacances de Noël. La FSU explique qu'il est urgent que cette décision soit communiquée aux chef-fes d'établissement pour répondre aux inquiétudes des personnels alors que la pandémie reprend et pour faire cesser les pressions de l'administration locale là où elles existent.

## Suivi de CT

### **Prime d'équipement Informatique allouée aux personnels enseignants**

La secrétaire générale adjointe (SGA) présente l'arrêté qui est le résultat d'un long processus. La DGAFP a apporté des modifications notamment sur le montant. 5006 agents sont concernés. Cette prime de 176€ brut (150 € nets) par an et par agent représente un coût de 681 000 euros pour l'AEFE. La SGA ajoute qu'elle sera versée en 2022.

La FSU explique que l'arrêté doit être appliqué aux personnels en poste au 1er janvier 2021 comme l'indique l'article 3. Elle ajoute que l'arrêté mentionne les "*personnels enseignants et psychologues relevant de l'AEFE*" : il s'applique donc aussi aux personnels de droit local des EGD et aux professeurs documentalistes puisqu'ils relèvent bien de l'AEFE et du CT. Pour la FSU, l'exclusion des professeurs documentalistes est une injustice puisque ce sont des personnels enseignants à part entière et titulaires du CAPES !

La SGA répond que ce texte est la transposition du texte du MENJS et que seuls les personnels détachés sont concernés. Elle ajoute qu'elle sera bien attribuée aux personnels détachés en poste au

1er janvier 2021, y compris ceux qui auraient quitté le réseau ; elle sera versée au premier trimestre 2022. Pour les personnels en poste au 1er janvier 2022, la SGA explique qu'aucune date de versement n'est définie à ce jour.

### **Lycée français de Doha (Qatar)**

La FSU revient à nouveau sur les résidents qui, faute d'un "sponsorship" de l'ambassade, se sont trouvés depuis 3 mois sans ID valide et sous la menace d'une obligation de quitter le territoire. Ils ne pourraient alors revenir au Qatar qu'après avoir effectué des démarches de plusieurs mois, ce qui implique une déscolarisation de leurs enfants, la vente des biens personnels au Qatar, la location d'un logement en France... Du fait du caractère tardif de l'implication du poste, ces personnels ainsi que leurs familles se trouvent dans une situation particulièrement anxiogène et stressante.

L'Agence répond que tout le monde (Agence, proviseur, attaché de coopération, poste) s'est impliqué, et l'ambassade a obtenu fin novembre des autorités qataries la prolongation de la période de tolérance jusqu'au 31 décembre et un document écrit permettant d'éviter la sortie du territoire. Les 5 détachés ont reçu du poste les formulaires nécessaires et, via l'établissement, pourront les transmettre sans délai aux autorités qatariennes.

Pour la FSU, la réponse de l'Agence aurait pu rassurer les collègues mais en l'état, la "solution" trouvée rend impossible toute sortie du territoire pendant les congés de Noël. En parallèle, l'absence d'ID valide a entraîné la fermeture de comptes bancaires et de lignes téléphoniques, ainsi que la menace de désactivation du pass sanitaire. La FSU demande à l'Agence, en tant qu'employeur, d'agir et d'accompagner ses personnels. Le secteur géographique, qui ignorait ces sanctions, se tournera vers le poste.

### **Plan d'action d'égalité entre les femmes et les hommes Bilan 2021**

La référente égalité présente les 4 priorités de l'Agence dans le cadre du plan d'action triennal :

1. Sensibilisation. Elle est réalisée auprès des nouveaux arrivants du siège, et, dans le réseau, une intervention sur ces questions est faite systématiquement dans les séminaires de rentrée ou des partants, un webinaire sur ce thème a eu lieu.
2. Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Deux dispositifs ont été mis en place. Le premier concerne un accord avec le MEAE sur la cellule de tolérance zéro. Pour le deuxième, il s'agit de la formalisation du dispositif dédié aux personnels du réseau ([ecoutepersonnels.aefe@diplomatie.gouv.fr](mailto:ecoutepersonnels.aefe@diplomatie.gouv.fr)). Rappel est fait de l'existence d'une fiche pratique n°12 dans le guide de déontologie de l'Agence.
3. Communication : ce plan se trouve sur le site de l'AEFE ([ici](#)).
4. Suivi/évaluation : un premier comité de pilotage (copil) a donné lieu à l'envoi d'une note diplomatique interne (NDI) dans tout le réseau.

La FSU remercie la référente égalité pour cette présentation et reconnaît l'importance que l'Agence souhaite accorder à la question de l'égalité professionnelle. Néanmoins, elle souhaite soulever plusieurs points qui posent problème:

En ce qui concerne le dernier groupe de travail, et cela a été rappelé à nouveau dans notre liminaire, il n'a pas été possible de le préparer correctement : en effet, aucun document préparatoire n'a été envoyé en amont !

Dans la présentation de ce jour, rien n'est dit sur la politique salariale que l'Agence entend mettre en œuvre pour agir en faveur de l'égalité femmes/hommes. Selon la FSU, la première mesure que l'AEFE devrait mettre en place pour diminuer réellement les inégalités femmes/hommes au sein de l'Agence, serait une politique salariale spécifique et positive.

Concernant l'axe 3 (équilibre des temps de vie), deux points posent problème :

- *“Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des femmes et rééquilibrer la proportion de prise de temps partiel entre les femmes et les hommes. Sensibilisation à la possibilité de prise de temps partiels par les hommes à l'AEFE”* . Cela fait reposer sur l'individu ce qui en réalité relève d'une politique de l'Agence. De plus, cela ne diminue en rien l'impact sur la carrière des femmes. Nous allons nous répéter mais œuvrer en ce sens devrait passer en premier lieu par la mise en place d'une politique salariale plus favorable aux femmes !
- *“Assouplissement des conditions de télétravail. Mise en œuvre et diffusion de la charte du télétravail “* En quoi la mise en place de cette charte est un moyen de favoriser l'égalité femmes/hommes ? Cela semble être un présupposé douteux qui pourrait faire croire que l'équilibre des temps de vie ne concerne que les femmes.

Sur l'équilibre des temps de vie, le directeur répond qu'il s'agit pour l'Agence de prôner une idée d'exemplarité. L'allusion à la possibilité pour les hommes d'accéder légitimement au temps partiel devrait permettre à ceux-ci de prendre aussi en charge des charges familiales. Il rappelle que, dans le cadre du séminaire de rentrée, il a souligné l'importance de ce dossier et il a mentionné auprès de tous l'existence de la cellule d'écoute.

La référente égalité précise par ailleurs que les axes 1 (Egalité salariale) et 2 (Egalité d'accès et progression de carrière seront développés dans les deux ans à venir. Elle annonce le lancement d'une enquête sur les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST). Concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (près de 1000 €), elle les explique par le levier des primes comme les IMP, l'indemnité de professeur principal et les heures supplémentaires.

### **Point d'étape relatif à la messagerie@aeefe.fr et au déploiement de l'Intranet collaboratif Orion**

L'AEFE s'est engagée dans la dématérialisation de la communication au sein de tous les établissements français de l'étranger (EGD, conventionnées et partenaires) : une plateforme numérique dénommée Orion a donc été créée avec un accès différencié selon la fonction de chacun et avec des espaces de coworking, un outil de visioconférence, de tchat, un espace de diffusion de l'information etc... Les adresses @aeefe.fr permettent l'accès à cette plateforme.

Le processus d'activation des boîtes mails par les collègues a débuté mais il reste trop lent. A ce jour, sur les 44 008 boîtes aeefe.fr créées, seules 31% sont activées. Par ailleurs, seuls 4066 agents ont activé leur accès à la plateforme Orion. L'AEFE rappelle qu'il faut donc inciter les agents à activer leur messagerie et leur compte numérique ; ceux-ci leur permettant aussi l'accès au système de vote électronique des futures élections professionnelles. Le SG explique qu'une campagne d'information est en cours dans les EGD et dans les établissements conventionnés.

La FSU se félicite de la mise en place de cette messagerie qu'elle demande de longue date mais elle regrette qu'elle soit aussi déployée dans les établissements partenaires. Cela a entraîné un coût financier pour l'établissement public sans que cela ne soit discuté en CT. La FSU interroge donc l'Agence sur l'éventuelle contribution des établissements partenaires au déploiement de cette messagerie. Le SG répond que les établissements partenaires paient une participation à la vie du réseau à hauteur de 2 % de leur chiffre d'affaires.

Par ailleurs, la FSU demande à l'AEFE de limiter le nombre d'adresses électroniques imposées aux agents (adresse établissement, ENT, Pronote, adresse @aeefe.fr...). Le SG indique que les adresses AEFE ne sont pas pensées pour la communication avec les élèves ou les familles, ce que regrette la FSU.

Concernant Orion, la FSU demandera un point d'étape au prochain CT car toute une série de questions se posent encore pour lesquelles des réponses devront être apportées lors d'un GT dédié.

### **Elections professionnelles 2022-recours au vote électronique**

Le DRH rappelle que le vote électronique a été choisi pour les prochaines élections professionnelles à l'AEFE. Il reste un an pour mettre en place le processus afin que les élections se déroulent du mieux possible et dans la plus grande transparence. Pour permettre une mobilisation importante des électeur-trices, il est essentiel d'activer toutes les adresses @aeefe.fr.

Pour la FSU, les conditions du scrutin doivent, d'une part, garantir son fonctionnement démocratique et sa transparence, et d'autre part, favoriser la participation du plus grand nombre d'électeur-trices. La dématérialisation totale du processus électoral risque de créer d'importants problèmes :

- le vote électronique a montré que la participation était plus faible en comparaison au vote à l'urne et par correspondance.
- il y aura des bugs, des problèmes de connexion internet dans certains pays,
- il y a aura deux scrutins simultanés en numérique pour les détaché-es (MENJS et AEFE) ce qui pourra entraîner de la confusion pour les personnels,
- il y a un problème d'accès pour toutes et tous à l'informatique (personnels sans ordinateur ou personnels qui ne peuvent se connecter à un poste pendant les horaires de travail dans leur établissement). Sur ce point, l'Agence s'engage à assurer l'accès à des postes informatiques dans les établissements pour tous les personnels...
- il pourrait y avoir un problème pour certains PDL : on avait déjà des questions particulières (difficultés de compréhension du français pour certain-es agent-es techniques) mais elles seront accentuées par les difficultés d'accès et de familiarité avec l'outil informatique. Sur cette question, le DRH assure que des traductions seront réalisées dans plusieurs langues...

La FSU souhaite par ailleurs faire un focus sur les CCPL pour lesquelles le vote électronique ne doit surtout pas s'appliquer. En effet, comme pour le Conseil d'Établissement, il s'agit d'un vote local pour lequel le vote à l'urne ne pose pas de problème : les chef-fes d'établissement savent faire, tout comme les postes diplomatiques et les OS. A l'inverse, le vote électronique qui n'a jamais été mis en place à l'échelle locale, risque de poser toute une série de questions auxquelles l'Agence ne peut encore répondre. Le DRH réaffirme la volonté de l'Agence d'organiser un vote électronique pour les CCPL prétextant l'anticipation d'éventuels problèmes liés à la pandémie...

Pour tenter de lever ces inquiétudes et incertitudes, la FSU demande un plan de travail détaillé sur l'ensemble de ces questions. Il faut une vue globale et anticipée des points à l'ordre du jour pour chaque GT afin d'être certains de ne rien oublier.

### **Remboursement partiel de la protection complémentaire santé**

Le DRH énonce l'objectif de cette mesure : couvrir les risques sanitaires au-delà de la base de la Sécurité Sociale à hauteur de 15 € mensuels à compter du 1er janvier 2022 puis de 50 % du coût de la mutuelle à partir du 1er janvier 2024. Sont concernés par cette mesure les personnels détachés à l'Agence et dans le réseau. Les modalités concrètes pour bénéficier de cette mesure seront communiquées en janvier. Il s'agira notamment de transmettre l'attestation d'inscription à une mutuelle. Le paiement sera mis en œuvre dès janvier. La FSU regrette que les PDL des EGD soient exclu-es de cette mesure et s'inquiète pour la mise en place de la deuxième phase, au 1er janvier 2024, et qui risque d'être défavorable aux personnels. La FSU demande donc que l'Agence porte cette question auprès de la tutelle afin que les personnels en poste à l'étranger ne soient pas lésés. Le DRH reconnaît qu'il faudra être prudent et bien au clair sur les propositions de l'employeur lorsque le moment sera venu.

### **Indemnité de changement de résidence-évolution du barème**

Le DRH précise qu'il s'agit de mettre en place à l'Agence la modification du décret 86.416 modifié au Comité Technique Ministériel du MEAE du 30 novembre dernier. Cette modification porte sur :

- l'harmonisation des droits à kilogrammes pour les conjoint-es à 450 Kg.
- la réévaluation des droits pour tous les personnels ce qui amène à un passage de 500 kg à 650 kg pour tous les agent-es sauf pour les chef-fes d'établissement (proviseurs, principaux et faisant fonction), qui passent de 800 à 950 kg et des coordonnateur-trices et IEN qui passent de 500 à 950 kg.

L'impact financier pour l'Agence de cette révision s'élève à 605 589 €. Le montant global de l'ICR est ainsi estimé en 2022 à 3,410 M€.

La FSU intervient pour mettre en évidence la contradiction entre ces augmentations pour les expatrié-es alors que les résident-es bataillent pour obtenir une prime d'équipement informatique ou une remise à plat de l'ISVL. Visiblement, il vaut mieux être rattaché à un texte relevant du MEAE qu'à un texte relevant uniquement de l'AEFE ! On espère donc que l'AEFE sera aussi performante que le MEAE dans ses discussions avec Bercy !

### **Création du Comité social d'administration**

Le secrétaire général explique que ce texte, qui s'insère dans la loi de modernisation de la fonction publique, a donné lieu à 3 rencontres avec les organisations syndicales. Le Comité technique sera remplacé par le CSA d'où sera issue la formation spécialisée santé sécurité au travail (F3SCT).

Deux points restent en suspens : le nombre de représentants des organisations syndicales et la Commission interne du Siège. Sur le premier point, l'administration propose de passer de 8 à 10 représentants. Pour la CIS, un dispositif identique sera conservé qui permettra d'aborder les questions concernant les personnels de centrale. Avant chaque CSA, une CIS aura donc lieu et un

compte-rendu sera rédigé et présenté lors du CSA. Aucun vote n'aura lieu en CIS puisque seul le CSA est décisionnaire.

La FSU estime que le fonctionnement des groupes de travail n'est pas normal puisqu'il faut attendre le CT pour connaître les arbitrages de l'Agence concernant le nombre de représentants. C'est un vrai problème de méthode de travail.

Sur le passage à 10 représentants des personnels, la FSU rappelle qu'elle n'a pas d'opposition de principe mais que cela devrait entraîner une modification du nombre de représentants au CA de l'AEFE au moment où une proposition de loi vise à modifier sa composition.

La FSU ajoute que s'il y a 10 représentants des personnels au CSA, il y aura également 10 représentants à la CIS et à la F3SCT. Il devrait en être de même au CA de l'Agence.

Le fonctionnement du CSA doit être garanti : toutes les questions devront être traitées et les règles de représentativité respectées, notamment pour le nombre d'experts autorisés, pour toutes les organisations syndicales. Pour la FSU une circulaire devra compléter le décret et les arrêtés sur les nouvelles instances.

Le Directeur répond que pour lui, il n'y a aucun dysfonctionnement : une fois tous les points de vue entendus en GT, l'arbitrage peut être donné en instance. Il ajoute que la modification de la composition du CA ne fait pas partie de ses prérogatives et qu'il convient de porter cette revendication auprès des parlementaires.

Le secrétaire général précise qu'il n'y aura pas de changement quant au nombre de détachés des organisations syndicales auprès du siège. Il restera fixé à 8.

**Abstention de la FSU. Pour UNSA et SGEN**

## **Instruction IGRR 2022**

Il s'agit d'une actualisation de l'instruction de l'an dernier. Toutefois une modification importante est à noter, le Ministère de l'Education nationale n'impose plus d'avoir exercé 3 ans en France pour pouvoir obtenir un détachement. Par conséquent, les dossiers de candidature des collègues n'ayant pas effectué 2 ans en France après leur titularisation, seront à nouveau recevables pour les postes de résidents. Le DRH fait tout de même remarquer qu'il faut être titulaire du corps au moment du dépôt de candidature, ce qui exclut les personnels stagiaires qui ne pourront être titularisés qu'en fin d'année scolaire.

La FSU se félicite de cette avancée et insiste sur la nécessité que cette information soit bien transmise à l'ensemble des CCPL afin d'éviter tout problème lié à la recevabilité des dossiers. Elle rappelle également que les commissaires paritaires doivent avoir accès à tous les dossiers de tous les établissements du pays lorsqu'il y a plusieurs établissements.

La FSU salue par ailleurs le souci de transparence de la DRH puisque dorénavant, l'IGRR précise qu'une information devra être donnée à tous-tes les candidat-es après la CCPL.

Enfin, lorsqu'il y a un problème post CCPL, la FSU rappelle à l'Agence qu'elle doit veiller activement au respect du cadrage apporté par l'IGRR.

**Vote : POUR à l'unanimité**

## **Note relative à la création des Instituts régionaux de formation**

L'Agence met en place au 1er janvier 2022 les Instituts Régionaux de Formation (IRF), chargés de coordonner les dispositifs de formation à destination de tous les personnels des établissements de l'AEFE (EGD et conventionnés) comme des établissements partenaires. Les IRF ont également vocation à piloter administrativement et financièrement les moyens déconcentrés de l'Agence et mutualisés de chaque zone, dans le respect des règles établies par l'Agence. Il y en a 16 en tout, soit un par zone de mutualisation. La gouvernance de l'IRF est assurée par deux instances :

- le conseil pédagogique et scientifique (CPS). Celui-ci sera mis en place en janvier 2022 et fera le lien entre les besoins de formation des cellules de formation, les projets de zone et l'AEFE.
- le conseil des affaires administratives et financières (CAAF), qui valide le projet de zone. Il sera mis en place au 1er septembre 2022.

La FSU, tout en reconnaissant la qualité des échanges en groupe de travail, soulève deux points de blocage. Le premier est l'absence de base juridique des IRF, vu que le Code de l'Éducation n'a pas été modifié. Le second est la représentation des personnels. Elle est prévue au CAAF (pour les établissements AEFE, 1 représentant pour le 1er degré, 1 pour le second degré et 1 pour les non-enseignants, ainsi qu'un représentant des personnels des établissements partenaires) : même si la FSU se félicite cette représentation qui tranche avec l'opacité des actuels CPM, elle déplore que l'AEFE reste au milieu du gué dans sa volonté d'une plus grande transparence. En effet, l'Agence a refusé la représentation des personnels au sein du CPS. La FSU y voit une incohérence manifeste, alors que cette instance analyse les remontées des cellules locales de formation continue où les personnels sont représentés. Il est même extravagant que les représentants des personnels soient absents de l'instance pédagogique qui réunit des experts et qui propose le plan de formation. Le choix de l'Agence est incompréhensible : les représentants des personnels sont présents au début du processus avec les cellules de formation continue et à la fin au sein du CAAF qui valide le plan de formation mais ils sont absents du CPS qui élabore le plan de formation, que l'Agence présente comme le lieu de l'expertise. Un COCAC adjoint ou un chef d'établissement seraient des experts en ingénierie de formation (ce qui reste à prouver, au demeurant)... mais pas les représentants des personnels !

**Vote : CONTRE à l'unanimité.**

**DERNIÈRE MINUTE** : Comme l'impose le décret 2011-184, l'Agence devra représenter le texte à un nouveau Comité technique, pour "*analyser à nouveau le contenu du projet de texte et de le modifier le cas échéant*" ou pour organiser "*une concertation supplémentaire avec les représentants des personnels*". Or le texte soumis au CT reconvoqué le 17 décembre est le même que celui qui a été rejeté ! L'Agence, au mépris du dialogue social, passe de nouveau en force comme pour la note de cadrage de la formation continue le 13 juillet dernier ([voir notre article sur le site du SNUipp-FSU](#)).

### **Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et élaboration des calendriers scolaires**

La FSU a salué la volonté de l'Agence, et plus particulièrement de la DEOF (Direction de l'Éducation, de l'Orientation et de la Formation), d'avoir pris le temps de la concertation avec les organisations syndicales pour que la circulaire soit votée en CT avant transmission aux établissements. Ce fonctionnement doit rentrer dans les habitudes de l'Agence et être anticipé pour ne pas retarder la validation des calendriers scolaires qui pourrait mettre les personnels en difficulté s'ils veulent

prévoir leurs congés. Les échanges avec la DEOF ont permis la prise en compte de nos remarques liées aux dates des vacances, au contexte sanitaire et au protocole à respecter lorsqu'il y a nécessité de modifier ledit calendrier (recueil des suggestions des membres de la communauté scolaire en conseil d'établissement, validation par l'IEN et la DEOF au final).

**Vote : POUR à l'unanimité**

### Compte personnel de formation pour le personnel du réseau

Cette note précise les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation à l'AEFE. Au niveau de l'Agence, à ce jour, 5 projets ont été validés.

La FSU demande, sur le modèle de ce qui se fait pour les personnels de Centrale, que les Organisations Syndicales puissent suivre en toute transparence les demandes. Il conviendrait d'informer les OS sur le montant du budget global alloué, le nombre de demandes formulées, acceptées et refusées. La FSU souhaite également connaître les critères de refus de prise en charge des frais de formation par la commission. La question se pose de l'instance au sein de laquelle ce bilan pourra être communiqué. Il conviendrait aussi de motiver le refus de prise en charge auprès des demandeurs, de sorte qu'ils puissent éventuellement formuler un recours ou mieux exposer leurs demandes à l'avenir.

Le DRH affirme qu'un compte rendu des séances sera communiqué. Les refus sont essentiellement motivés par le fait que les formations au titre du CPF doivent viser une reconversion professionnelle et doivent être donc clairement distinctes de la formation continue des personnels. Par ailleurs, un plafond de prise en charge est fixé à 2500 € par an et par personne, des demandes au-delà de ce plafond entraînent aussi un refus. L'enveloppe globale est de 25 000 euros par an, elle n'a pas été dépassée à ce jour.

**Vote : POUR à l'unanimité**

### Carte des emplois 6ème phase 2021-2022

| total | ouvertures | fermetures |
|-------|------------|------------|
|       | 75         | 76         |

### Secteur Amérique

| Pays    | Ville      | Nom/établissement | Poste                      | Ouverture | Fermeture |
|---------|------------|-------------------|----------------------------|-----------|-----------|
| Bolivie | Santa Cruz |                   | dir<br>faisant<br>fonction |           | 1         |
| Brésil  | São Paulo  | Lycée Pasteur     | PE<br>résident             |           | 1         |

|              |          |                   |             |   |   |
|--------------|----------|-------------------|-------------|---|---|
| Pérou        | Arequipa | CPF Saint Exupéry | PE résident | 1 |   |
| <b>Total</b> |          |                   |             | 0 | 0 |

**Bolivie Santa Cruz** : Le SNUipp-FSU interroge sur la fermeture du poste et demande qui va assurer la direction de l'école et de l'établissement.

C'était un PE résident qui faisait office de directeur. Celui-ci est parti.

La fermeture d'un poste de RE1 est faite sur proposition du chef d'établissement afin de permettre l'ouverture d'un poste de RE2 en mathématiques.

Cet établissement regroupe 600 élèves dont 300 au premier degré : le nouveau chef d'établissement sera recruté en mettant l'accent sur des compétences 1er degré.

Le chef de secteur explique que l'ouverture d'un poste pourra être étudiée en fonction de l'évolution de la situation.

Il ajoute qu'avec le conventionnement temporaire, tous les détachés directs sont passés sur des contrats de résidents AEFE.

**Brésil Sao Paulo**: La fermeture porte sur un poste de RE1 qui était gelé depuis 2 ans. Cette fermeture permet d'ouvrir un poste de RE2 en Anglais.

**Pérou Arequipa** : Cet établissement fait l'objet d'un conventionnement temporaire. L'ouverture d'un poste de RE1 répond à la situation puisqu'il n'y a aucun résident au 1<sup>er</sup> degré. Il s'agit d'une aide pour cet établissement qui est dans un processus d'extension d'homologation.

### Secteur Asie

Le chef de secteur fait un point sur l'établissement de **Rangoon** : Il reste 39 élèves alors qu'en 2019, il y avait 180 élèves. L'agence apporte une aide à cet établissement afin de la maintenir.

### Secteur Europe

**Hambourg** : Les postes de résidents et celui du proviseur sont fermés pour être réouverts dans le nouvel établissement. Un poste reste en suspens. Il fera l'objet de discussions avec la partie allemande.

**VOTE : Contre**

### Carte des emplois – 3ème phase 2022-2023

Le directeur de la DDAR présente la carte.

| total                 | ouvertures | fermetures |
|-----------------------|------------|------------|
| 1 <sup>er</sup> degré | 16         | 37         |

### Secteur Afrique

**Présentation du chef de secteur :**

La rentrée s'est bien passée dans la zone Afrique car un seul établissement a fonctionné en distanciel, à Kampala. Il devrait ouvrir en présentiel en janvier.

Il note néanmoins plusieurs crises sécuritaires notamment en Éthiopie et au Soudan.

La priorité de ce secteur est la formation car on note la présence de 300 néo-recrutés. Certains pays sont en forte croissance (Cote d'Ivoire, Mali, Rwanda, Sénégal, Togo).

Au total, il y a 80 établissements, dont 3 EGD et 34 Conventionnée regroupant 50675 élèves (augmentation de +9.4%) dont 35 % d'élèves français. Le secteur regroupe 43 partenaires dont 3 nouveaux à Abidjan en Côte d'Ivoire à la rentrée 2021 qui viennent s'ajouter aux 4 de la rentrée 2019 (Angola/Mali/Rwanda/Togo) mais une fermeture (Port Harcourt).

151 expatriés sont en poste en Afrique. 55 postes étaient vacants, ils ont tous été pourvus.

859 résidents sont en poste dans ce secteur, dont 216 au mouvement

Sur les 216 postes parus au mouvement :

- 163 ont été pourvus (75%)
- 53 non pourvus : 24 par défaut d'attractivité (45%), 3 refus de détachement (6%), 26 pour raisons personnelles (49%)

Le chef de secteur espère revenir à une vingtaine de postes non pourvus comme en 2019.

La carte propose 12 ouvertures et 11 fermetures avec un équilibre pour les postes de résidents (10 fermetures et 10 ouvertures).

| Pays                      | Ville          | Nom établissement                | Poste       | Ouverture | Fermeture |
|---------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|-----------|-----------|
| Afrique du Sud            | Johannesbourg  | Lycée français Jules Verne       | PE résident |           | 1         |
| Burkina Faso              | Bobo Dioulasso | LIA Malraux                      | directeur   |           | 1         |
| Guinée Equatoriale        | Malabo         | LF "Le Concorde"                 | PE résident |           | 1         |
| République centrafricaine | Bangui         | Lycée français Charles de Gaulle | dir/EMFE    | 1         | 1         |
| <b>Total</b>              |                |                                  |             | 1         | 4         |

**Afrique du Sud Johannesburg** : Un RE1 a réintégré 31 août, c'est donc ce poste qui est fermé. Le taux d'encadrement est de 52 % par des détachés AEFÉ et de 69% si on ajoute les TNR. Ce rééquilibrage ne met donc pas en danger les résultats de cet établissement.

**Burkina Faso Bobo Dioulasso** : Le poste fermé est un poste qui était gelé depuis deux ans. Cet établissement comprend 7 divisions au 1er degré avec 4 résidents en poste. Les personnels de droit local sont expérimentés. Ce poste glissera donc vers le second degré (Maths) pour répondre aux besoins en raison de la demande d'homologation du cycle terminal.

Une ouverture éventuelle pour 2022 pourra être étudiée. C'est le proviseur qui organisera la coordination du primaire. En fonction de l'évolution de la situation, un poste de directeur expatrié pourrait être ouvert.

**Guinée Equatoriale Malabo** : Le SNUipp-FSU HDF demande des précisions sur cette fermeture. Le chef de secteur précise qu'il y a 4 résidents en poste pour 13 classes. C'est le principal puis le chef d'établissement qui fait fonction de directeur. La création d'un poste de directeur expatrié pourra être envisagée. La création du poste d'EMFE a satisfait la direction par rapport aux besoins.

Il explique que l'isolement géographique de Malabo est renforcé par la suppression des vols. Au vu de la situation, le CE a proposé la fermeture du poste car il estime qu'il n'y a pas de perspectives de croissance pour l'instant. Le CE a voté unanimement en faveur de cette fermeture.

**République Centrafricaine Bangui** : Le SNUipp-FSU interroge sur la fermeture du poste d'EMFE. Le chef de secteur répond que cet EMFE a été nommé à la rentrée 2020 mais qu'il a demandé sa réintégration. Il ajoute qu'une CPAIEN est en disponibilité sur place et qu'elle pourra être recrutée en PDL. L'ouverture du poste de directeur expatrié vise à remplacer le directeur résident. Enfin, l'établissement demande une extension d'homologation pour la maternelle à la rentrée 2022.

## **Secteur Amérique**

### **Présentation du chef de secteur :**

Il évoque une tendance à la hausse par rapport à la rentrée 2020 sans toutefois retrouver les effectifs de 2019. La zone d'Amérique latine sud est la zone pour laquelle les effectifs restent en deçà de 2020/21. Le secteur Amérique a regagné des effectifs à cette rentrée : Amérique du Nord +4%, Amlanord+ 5%, Amla Sud -4%. Au total, on note une progression des effectifs de 1%.

55971 élèves sont scolarisés sur tout le continent américain.

En Amérique du Nord, tous les établissements sont en présentiel. Dans la zone Amla nord, un établissement fonctionne en distanciel. Dans la zone Amla sud, 5 établissements sont en fonctionnement hybride et 11 sont en présentiel. On note que le Pérou est dans une phase de réouverture.

36 postes sont restés vacants à la rentrée 2021.

Concernant la vaccination des personnels, le processus suit son cours et se passe plutôt bien.

Homologation : 2 établissements sont en attente. Il y a un nouvel homologué et 4 ont obtenu une extension.

Pour conclure, le chef de secteur estime que la zone Amérique du nord se porte bien et que dans la zone Amlanord, dès qu'un établissement réouvre ses effectifs remontent. La zone Amlasud entame ses vacances d'été, un bilan sera fait à la rentrée sur l'état des effectifs.

Le chef de secteur évoque le lycée de Toronto au Canada qui chercherait un nouveau lieu d'implantation.

## **Secteur Asie**

### **Présentation du chef de secteur :**

Dans cette zone, la rentrée a été compliquée, elle s'est déroulée en présentiel pour moins de la moitié des établissements. Aujourd'hui, on note que 80% des établissements sont en présentiel. 7 établissements sont en distanciel soit 16% : Vientiane et Luang Prabang au Laos depuis la rentrée scolaire de septembre, Colombo et Koh Samui depuis 15 jours en raison de cas détectés dans l'école. Certains établissements (Manille, Jakarta, Ho Chi Minh ville) n'ont pas réouvert depuis le début de la crise. Ils se mettent peu à peu à l'hybride.

Les fermetures de frontières dans de nombreux pays (Corée, Australie, Chine, Taiwan, Hong Kong ...) a causé de grosses difficultés. Les nouvelles restrictions dans cette zone pèsent sur toutes les communautés scolaires.

On note une grosse perte d'effectifs : - 6% depuis le début de la crise et - 2% cette année. Cette baisse s'explique par le départ des expatriés français, cependant elle est en partie compensée par l'inscription d'élèves nationaux et étrangers tiers.

Ce secteur comporte 4 EGD, 18 conventionnés et 28 partenaires. Il n'y a eu aucune nouvelle homologation car les visites n'ont pu avoir lieu.

Le secteur compte 379 postes de résident dont 153 au 1er degré.

Le chef de secteur précise que 16 postes de résidents et un poste d'expatrié n'ont pas été pourvus à la rentrée. Il note un épuisement du vivier de candidats dans certains pays.

Il annonce la fermeture de 1 poste de résident au 1er degré et l'ouverture d'un poste de directeur faisant fonction de chef d'établissement.

| Pays         | Ville        | Nom établissement             | Poste                | Ouverture | Fermeture      |
|--------------|--------------|-------------------------------|----------------------|-----------|----------------|
| Chine        | Shanghai     | Shanghai Yangpu french school | PE résident          | 1         |                |
| Inde         | Mumbai       | LFI Mumbai                    | dir faisant fonction | 1         | 1 dir résident |
| Indonésie    | Jakarta      | LF Charles Demais             | PE résident          |           | 1              |
| Japon        | Kyoto        | LFI Kyoto                     | PE résident          | 1         |                |
| Malaisie     | Kuala Lumpur | L Henri Fauconnier            | PE résident          |           | 1              |
| <b>Total</b> |              |                               |                      | 3         | 2              |

**Chine Shanghai** : Lors du dernier CT, le chef de secteur avait annoncé que ce poste, selon les besoins de l'établissement et de la répartition des deux sites, pourrait être réouvert au CT de novembre. Le SNUipp-FSU salue donc cette décision.

**Indonésie, Jakarta** : Ce poste fermé était vacant. Le chef de secteur explique que le taux d'encadrement au 1er degré dans cet établissement est de 90%. Il ajoute qu'une classe ferme car 37 élèves ont été perdus.

**Japon Kyoto** : Le SNUipp-FSU se félicite de cette ouverture.

**Malaisie Kuala Lumpur** : Le SNUipp-FSU demande des précisions. Le chef de secteur explique que deux classes ferment suite à la perte de 50 élèves. Cette fermeture fait suite à la réintégration d'un personnel pour partir à la retraite. Le taux d'encadrement était de 100% avant la fermeture.

## **Secteur Maghreb - Océan Indien**

### **Présentation du chef de secteur**

Tous les établissements n'ont pas pu rentrer en septembre notamment le Maroc dont la rentrée a été retardée d'un mois. Ce retard a donné lieu à une adaptation du calendrier scolaire.

Maurice reste en fonctionnement hybride mais passe en distanciel jusqu'à Noël. Madagascar est en hybride.

En Algérie, le LIAD ferme ce soir et avec la propagation du nouveau variant du Covid, le chef de secteur s'attend à de nouvelles fermetures.

Les effectifs, une fois consolidés, seront sans doute en augmentation.

La zone regroupe 93 établissements homologués dont 32 EGD, 12 conventionnés et 49 partenaires. 42 se trouvent dans la zone Maroc, 22 dans la zone Maghreb Est et 29 dans la zone Océan Indien.

Il note 4 extensions d'homologation (Victoria aux Seychelles, 6 petites sections dans les EGD marocains, en Tunisie à Djerba et à l'école internationale de Tunis).

La cheffe de secteur annonce une croissance des effectifs dans les trois zones avec notamment 3,7% au Maroc.

Le secteur compte 82337 élèves, dans les EGD, la croissance est de 1,1 % +3% d'élèves français et entre 3 et 4% d'élèves nationaux.

En maternelle, il y a croissance dans les 3 zones : + 2,8 au Maghreb et + 4,5% dans l'Océan Indien.

Les personnels sont 1251 dont 1097 détachés, dont 333 au 1er degré. Il y 148 personnels expatriés dont 58 pour la formation.

On note 5 personnels détachés en plus à la rentrée 2022 dont 4 postes de directeurs expatriés.

A la rentrée 2021 13 postes n'ont pas été pourvus à la rentrée dont 5 pour refus de détachement. un poste d'expatrié d'arabe.

Sur les 63 postes à pourvoir dans la zone, 49 sont maintenus, 10 sont fermés et 4 font l'objet d'une transformation de directeurs résidents en directeurs expatriés.

| <b>Pays</b> | <b>Ville</b> | <b>Nom établissement</b> | <b>Poste</b> | <b>Ouverture</b> | <b>Fermeture</b> |
|-------------|--------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|
| Algérie     | Alger        | LIAD Annaba              | dir          | 1 expatrié       | 2 résidents      |
| Madagascar  | Tananarive   | Ecole EFC                | dir          | 1 expatrié       | 1 résident       |
| Madagascar  | Tananarive   | Ecole EF B et D          | dir          | 1 expatrié       | 1 résident       |
| Maroc       | Rabat        | Ecole Cezanne            | PE résident  |                  | 1                |

|         |            |                     |             |            |            |
|---------|------------|---------------------|-------------|------------|------------|
| Maroc   | Meknès     | Ecole J.J. Rousseau | PE résident |            | 1          |
| Maroc   | Mohammedia | G S Monet           | dir         | 1 expatrié | 1 résident |
| Maurice | Mapou      | Ecole du Nord       | PE résident |            | 1          |
| total   |            |                     |             | 4          | 8          |

Le SNUipp-FSU tient à rappeler qu'il s'oppose au principe de fermeture de deux fermetures de postes de résidents pour l'ouverture d'un poste expatrié. Et ce même s'il approuve l'ouverture de postes de directeurs expatriés.

**Algérie Alger :** La fermeture de deux postes de résidents 1<sup>er</sup> degré est la conséquence du déficit d'attractivité et des difficultés pour se déplacer vers Alger avec des vols coûteux. Les candidatures sont donc limitées. Le poste de directeur expatrié permettra de répondre au développement de l'EGD.

**Madagascar Tananarive :** Le SNUipp-FSU rappelle qu'il y a déjà eu une fermeture l'an dernier en février à L'EFC. La FSU demande un accompagnement des établissements sur le fonctionnement des instances.

**Maroc, Rabat :** Le SNUipp-FSU rappelle que les représentants des personnels et des parents se sont exprimés à l'unanimité contre la fermeture du poste de résident à l'école Cézanne lors du CGG du 23 novembre et ajoute qu'il y a déjà eu une fermeture au CT du 8 décembre 2020.

Le chef de secteur répond que les fermetures de postes de résidents sont liées aux ouvertures de postes expatriés en rappelant que les effectifs sont constants et que le taux d'encadrement est élevé.

**Maroc, Meknès :** Comme pour Rabat, le SNUipp-FSU rappelle la fermeture de RE1 à Meknès au CT du 8 décembre 2020.

Le chef de secteur explique que cette fermeture fait suite au départ d'un personnel et que le taux d'encadrement est élevé.

**Maroc, Mohammedia :** Il s'agit de remplacer le directeur résident par un directeur expatrié.

**Maurice, Mapou :** A la demande d'informations du SNUipp-FSU sur cette fermeture, le chef de secteur explique que cette fermeture permettra d'ouvrir un second poste en anglais pour accompagner la création de sections internationales à l'école du Nord. Il ajoute que le taux d'encadrement au 1<sup>er</sup> degré est de 37%.

## Secteur Europe

### Présentation du chef de secteur

Ce secteur regroupe 42 pays ou 44 entités territoriales (Jérusalem et territoires palestiniens). On y trouve 130 établissements où sont scolarisés 76836 (en croissance de 2.3%).

Cette croissance est particulièrement marquée dans la zone ibérique, en Europe continentale et du sud-est.

Presque tous les établissements fonctionnent en présentiel sauf la Géorgie et le Kosovo mais avec la reprise de la crise sanitaire, des classes sont fermées et certains établissements repassent en fonctionnement hybride.

Les fermetures de postes s'expliquent par les déconventionnements de Zurich et d'Anvers : 3 postes expatriés, et 13 résidents à Zurich et 4 à Anvers.

Il note néanmoins 8 postes supplémentaires au 1er degré.

Il revient ensuite sur la situation de Chypre : à Nicosie, il y a 141 élèves supplémentaires souvent en provenance du Liban. Des discussions sont en cours pour l'ouverture d'une antenne à Limassol près de Nicosie. C'est ce qui explique l'ouverture du poste de direction.

Le SNUipp-FSU estime que ce secteur paie un lourd tribut en matière de postes du 1er degré. Le Chef de secteur répond que l'Europe est mieux dotée que les autres zones surtout dans le 1er degré donc ce secteur doit faire un effort pour redistribuer des postes ailleurs.

| <b>Pays</b> | <b>Ville</b> | <b>Nom établissement</b>         | <b>Poste</b> | <b>Ouverture</b> | <b>Fermeture</b> |
|-------------|--------------|----------------------------------|--------------|------------------|------------------|
| Allemagne   | Francfort    | LF Victor Hugo                   | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Belgique    | Anvers       | Lycée français international     | PE résident  |                  | <b>4</b>         |
| Belgique    | Bruxelles    | Lycée Jean Monnet                | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Espagne     | Barcelone    | Lycée français                   | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Italie      | Rome         | Lycée français Chateaubriand     | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Jérusalem   | Jérusalem    | Lycée français                   | PE résident  | <b>1</b>         |                  |
| Pays Bas    | La Haye      | Lycée Van Gogh                   | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Pologne     | Varsovie     | Lycée français de Varsovie       | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Portugal    | Lisbonne     | Lycée français Charles Lepierre  | PE résident  | <b>1</b>         |                  |
| Royaume Uni | Londres      | Lycée français Charles De Gaulle | PE résident  | <b>1</b>         | <b>1</b>         |

|             |         |                                    |             |   |    |
|-------------|---------|------------------------------------|-------------|---|----|
| Royaume Uni | Londres | Ecole française<br>Jacques Prévert | PE résident |   | 1  |
| Russie      | Moscou  | Lycée Alexandre<br>Dumas           | PE résident | 1 |    |
| Suisse      | Zurich  | Lycée français                     | PE + expat  |   | 5  |
| total       |         |                                    |             | 4 | 18 |

**Allemagne Francfort :** Le SNUipp-FSU demande des explications sur cette fermeture. Le chef de secteur répond qu'il y a eu 9 votes pour, 8 contre et 1 abstention lors de la présentation de cette mesure.

**Jérusalem Jérusalem :** Le SNUipp-FSU se félicite de cette ouverture. Le chef de secteur précise qu'il y a actuellement 2 résidents au premier degré. C'est peu, ce qui explique cette ouverture.

**Pologne Varsovie :** A la demande d'un point de situation sur le 1<sup>er</sup> degré, le chef de secteur explique qu'il y a 18 classes et 11 résidents. Le taux de détachés est de 65% et celui de titulaires de 82%.

**Belgique, Bruxelles :** Le SNUipp-FSU interroge le chef de secteur pour savoir si le poste fermé est celui qui avait été étudié lors du CE de juin. Le chef de secteur en convient et ajoute qu'il n'avait pas été passé au CT de juillet dernier.

**Espagne Barcelone :** Le SNUipp-FSU rappelle qu'un poste a été fermé au CT du 8 décembre 2020 et donc qu'un autre ferme à ce CT. C'est trop pour cet établissement où de nombreux TNR attendent des postes.

Le chef de secteur répond que d'autres postes vacants n'ont pas été fermés. La zone est très attractive. Il y a 32 postes de résidents au 1<sup>er</sup> degré ce qui représente un taux de détachés de 72% et de 76 % de titulaires.

La FSU rappelle que les TNR n'ont pas choisi de l'être et que derrière ces termes, il y a des personnes.

**Italie Rome :** Le chef de secteur explique que les arguments sont les mêmes que pour Barcelone. Il y a 30 classes au primaire et 73% de détachés au 1<sup>er</sup> degré.

Par ailleurs pour **Turin**, le SNUipp-FSU explique qu'il était intervenu au CT de décembre 2020 pour informer l'Agence qu'une demande d'ouverture de poste avait été votée à l'unanimité au CE de novembre 2020. C'est de nouveau le cas au CE de novembre 2021. Cette demande faite depuis plusieurs années n'a toujours pas été entendue ? L'Agence est-elle au courant de cette demande et du vote ?

Pas de réponse.

**Pays Bas La Haye :** Le SNUipp-FSU rappelle qu'un poste a été fermé au CT du 8 12 2020 et un autre à ce CT.

Le chef de secteur précise qu'il y a 20 classes et 14 résidents au 1<sup>er</sup> degré ce qui représente 74% de détachés. Le taux de titulaires est de 100%.

**Portugal Lisbonne :** Le SNUipp-FSU se félicite de l'ouverture de ce poste de RE1. L'Agence a tenu parole suite à la fermeture de l'an passé.

**Royaume Uni Londres** : Un poste avait été fermé au CT du 1er juillet 2021 à l'annexe de Ealing. Il est réouvert à ce CT. Nous saluons la parole tenue et le SNUipp-FSU se félicite de cette ouverture. Il dénonce par contre les autres fermetures.

**Russie Moscou** : Le SNUipp-FSU explique que la demande de l'établissement en février 2021 était de l'ouverture de deux postes (un PE et un EMFE) en raison des difficultés de recrutement et de la crise covid. Il prend acte que l'AEFE en ouvre un. L'agence fait en fonction des moyens. Elle reconnaît les difficultés de recrutement.

**Suisse Zurich** : Monsieur le Directeur, vous étiez revenu longuement sur les conditions de ce déconventionnement. Les discussions se sont-elles poursuivies ? Quelle est la situation ?

L'AEFE a tout fait pour reporter ce déconventionnement. Le Directeur adjoint assure que l'AEFE accompagnera et aidera tous les personnels.

LA FSU s'inquiète de la situation de la collègue représentante syndicale et de la grille de salaires mise en place pour les PDL.

### **Secteur Moyen-Orient, Proche-Orient**

#### **Présentation du chef de secteur :**

Cette zone comprend 20 pays, 91 établissements dont 2 EGD et 5 conventionnés au Liban.

90000 élèves sont scolarisés dans ces établissements. Le chef de secteur note un contraste important : le secteur MOPO est très dynamique notamment en Egypte, aux Emirats et dans les partenaires avec 1000 élèves supplémentaires par contre le Liban perd beaucoup d'élèves (59000 élèves).

Il précise qu'il y a 1% de croissance pour le secteur.

La rentrée s'est déroulée en présentiel dans quasiment tous les pays sauf en Arabie Saoudite.

Concernant la situation au Liban, il explique qu'il y a 400 nouveaux enseignants que l'on doit former. 10% des établissements libanais fonctionnent en hybride.

La nomination d'un nouveau gouvernement rend les décisions plus fluides.

Plusieurs défis se posent : économique, logistique et énergétique. Le Liban est maintenant en zone verte pour le covid mais on va fermer les établissements un peu plus tôt pour les vacances de fin d'année.

Sur ce secteur, 29 postes sont restés vacants à la rentrée.

| <b>Pays</b> | <b>Ville</b> | <b>Nom établissement</b> | <b>Poste</b> | <b>Ouverture</b> | <b>Fermeture</b> |
|-------------|--------------|--------------------------|--------------|------------------|------------------|
| Jordanie    | Amman        | LFI d'Amman              | PE résident  |                  | <b>1</b>         |
| Liban       | Beyrouth     | Achrafieh GLFL           | PE résident  | <b>1</b>         |                  |
| Liban       | Beyrouth     | LFI Elite                | PE résident  | <b>1</b>         |                  |
| Liban       | Tyr          | LFI Elite                | PE résident  | <b>1</b>         |                  |

|              |         |                              |             |   |   |
|--------------|---------|------------------------------|-------------|---|---|
| Oman         | Mascate | Lycée français<br>de Mascate | PE résident | 1 |   |
| <b>total</b> |         |                              |             | 4 | 1 |

**Jordanie, Amman :** Le SNUipp-FSU demande un point de situation au premier degré.

Un poste de résident non pourvu faute de candidatures et gelé depuis plusieurs années a été supprimé. Le vote a eu lieu au CE, 10 pour, 2 contre (les représentants PE) et 3 abstentions.

Le chef de secteur explique qu'il y a eu une perte d'élèves depuis 2 ans mais que le taux d'encadrement est de 42 %. Il ajoute qu'il y a 15 élèves par classe.

**Oman, Mascate :** Le SNUipp-FSU se félicite de l'ouverture. Le chef de secteur précise que malgré la perte d'élèves, l'Agence a souhaité soutenir cet établissement.

**VOTE: contre à l'unanimité**