



Comité technique AEFÉ du 9 décembre 2021

Questions diverses

Les personnels en poste au **Lycée français international de Pékin** nous alertent sur leur situation d'épuisement physique, moral et psychologique après deux années d'exercice dans le pays d'accueil sans pouvoir rentrer en France. Pour l'été prochain, il sera encore très difficile de quitter la Chine. En effet, ils devront effectuer une quarantaine payante de 3 semaines dans des hôtels souvent insalubres, suivie d'une semaine à domicile. A cela s'ajoute le prix des billets d'avion passé de 750 à 3500 euros.

Il en est de même pour les personnels du Lycée Alexandre Yersin de Hanoï au Vietnam.

Quel soutien et quelle aide financière, l'Agence compte-t-elle apporter à ses personnels en poste dans ces deux pays déjà durement éprouvés ?

Par ailleurs des inquiétudes se font jour concernant le budget du Lycée Français de Pékin et plus particulièrement sur des économies qui impacteraient les heures de concertation de langues et celles d'accompagnement des élèves à besoins particuliers.

Les collègues à Pékin sont extrêmement fragiles et épuisés par de longs mois d'EAD, l'Agence peut-elle garantir aux personnels de cet établissement, que leur charge de travail ne soit encore alourdie ?

Réponse : L'Agence connaît parfaitement les difficultés rencontrées par les personnels, en particulier en Chine et au Vietnam. Des mesures ont été mises en place afin d'accompagner ses agents comme la prise en charge des frais de quatorzaine. L'évolution des frais de transport sera prise en compte au moment de l'actualisation du barème d'ISVL comme cela est le cas annuellement pour toutes les zones. S'agissant de la situation particulière de l'établissement de Pékin, les orientations du chef d'établissement ont été présentées au conseil d'établissement. La charge de travail des personnels est fixée dans la mesure des obligations de service de chacun.

Pour la FSU, cette réponse n'est pas satisfaisante. L'AEFE garantit-elle une nouvelle prise en charge des frais de quarantaine pour la rentrée 2022? Qu'en est-il pour les ayants droits et les collègues en contrat local ? En ce qui concerne Pékin et les retours de l'été prochain, les collègues préparent un courrier pour l'ambassade, précisant qu'il ne faut pas qu'ils s'attendent à ce que les collègues rentrent début août dans le pays pour faire la quarantaine sur leur temps de vacances afin d'être en poste à la rentrée de septembre. Les collègues doivent pouvoir bénéficier de tous leurs congés. Aussi, du distanciel doit être envisagé dans l'établissement pour la rentrée de septembre 2022.

Nous sommes interrogés par les personnels du **Lycée Français de Delhi** à propos de la fermeture éventuelle de l'établissement en raison de la pollution. En effet, d'après nos informations, les autorités ont décrété la fermeture de toutes les écoles afin de limiter la circulation des voitures et ainsi réduire cette pollution. Le Lycée français de Delhi fait exception à la règle. Les personnels se demandent donc si cet établissement a obtenu l'autorisation d'ouvrir faisant ainsi exception aux lois en vigueur dans le pays. Ils ont interpellé le poste diplomatique via le chef d'établissement. Le SNUipp-FSU HDF est également intervenu à deux reprises auprès du chef de secteur. A ce jour, aucune réponse

officielle du poste n'a été transmise aux personnels. Pouvez-vous nous confirmer que l'ouverture de l'établissement est conforme aux réglementations indiennes locales ?

Réponse : Selon l'AEFE, cette question a été posée par deux fois par courriel au chef de secteur les 16 et 18 novembre, qui a répondu les 17 et 19 novembre.

Les représentants des personnels ont effectivement écrit au proviseur pour contester cette décision du poste diplomatique de garder le lycée ouvert, décision prise après que les vérifications aient été faites (par le proviseur et son équipe) pour s'assurer de la qualité de l'air dans l'établissement. Les représentants des personnels ne se sont pas adressés au poste diplomatique mais uniquement au proviseur et au comité de gestion. Le proviseur a aussitôt alerté le poste diplomatique.

Suite à un courriel du 14 novembre des représentants des personnels au proviseur et au comité de gestion, un nouvel échange a eu lieu avec l'officier de sécurité de l'ambassade quant à la meilleure réponse à apporter, réponse que le proviseur a fait suivre dans la soirée du dimanche 14 novembre. Le proviseur, auquel était adressé le premier courriel a répondu, en interaction avec le poste.

Pour autant, le poste diplomatique n'a pas été saisi directement, il n'est donc pas exact de dire qu'il n'a pas répondu aux représentants des personnels.

La FSU remarque que cette réponse n'indique pas si le poste diplomatique a effectivement reçu une dérogation des autorités indiennes, sachant que toutes les écoles de Delhi sont fermées, y compris celles qui ont les moyens d'installer des purificateurs d'air dans les classes. Selon le Directeur adjoint, les chefs de poste prennent la décision de fermer éventuellement les écoles. L'Agence attire l'attention des chefs d'établissements sur la nécessité de protéger la santé des personnels et de respecter les recommandations ou injonctions des autorités locales. La communication en séance avec le chef de secteur étant pour des raisons techniques devenue impossible, la FSU n'obtient pas de réponse plus circonstanciée. Le directeur adjoint affirme cependant qu'il va se rapprocher du poste pour avoir plus d'informations sur la situation.

Espagne Problème fiscal

Les sections FSU Espagne ont transmis un courrier à l'ambassadeur de France. Dans ce courrier, ils expliquent que plus de deux cent agents fonctionnaires ou PDL des EGD ont reçu une réclamation de la Agencia Tributaria (fisc espagnol), leur demandant de régler une dette d'un montant souvent très élevé pour les années 2017 et 2018. Il s'agit d'un impôt réclamé par l'Espagne sur des revenus de source française en contradiction avec la convention fiscale bilatérale. Depuis septembre 2021, et au titre de l'année fiscale 2016, les cas d'amendes, redressements, indemnités de retard se multiplient, avec même récemment des saisies sur les comptes des agents, en particulier en Catalogne, dans la communauté valencienne ou encore en Andalousie. L'Agence peut-elle intervenir auprès du poste diplomatique afin que la convention fiscale soit appliquée ?

Réponse : L'Agence affirme être mobilisée avec le poste diplomatique sur cette question depuis plusieurs semaines. La convention fiscale est respectée, mais l'Espagne demande aux agents payant leurs impôts en France de justifier de leur situation. Même si un agent paye ses impôts en France, il doit malgré tout être identifié par les autorités fiscales espagnoles en communiquant notamment son adresse ainsi que toutes les pièces justificatives qui lui seront demandées. N'étant pas habitués à ces demandes, certains résidents n'ont pas rendu dans les temps les justificatifs qui leur ont été demandés et ont reçu des amendes, de montants différents. Pour un cas, il s'agissait d'un changement d'adresse non communiqué aux services fiscaux. Quant au cas

de redressement, il s'agirait plutôt d'un appel de fonds conservatoire dans le cadre d'un contentieux. Il n'est cependant pas possible de connaître les dossiers fiscaux dans le détail. Trois cas entraînant des amendes ou prélèvement sur le compte bancaire ont été signalés. Le poste diplomatique indique qu'un mémo précis sera envoyé aux résidents et aux autres agents pour leur préciser les modalités d'application de la convention fiscale et les obligations auxquelles ils sont tenus. Une intervention de l'Ambassade est également prévue auprès des services fiscaux sur les trois dossiers concernés. Par ailleurs, deux enseignants ont été reçus par le poste diplomatique pour faire le point sur leur situation.

La FSU a bien conscience que le dossier avance mais la situation est difficile avec parfois des comptes bloqués. Les agents ne sont toutefois pas responsables de ces situations : les courriers ne sont pas toujours reçus par les agents car, étant résidents fiscaux en France, ils ne sont pas tenus de signaler tout changement d'adresse aux services des impôts espagnols. Pour la FSU, il s'agit donc simplement de faire appliquer la convention fiscale sans que les personnels soient victimes de ces mauvaises interprétations des textes !

Vietnam Hanoï : Permis de travail pour les personnels de droit local

Les personnels de droit local du Lycée Français Alexandre Yersin de Hanoï non titulaires d'un diplôme d'enseignant, sont en situation de précarité depuis un an dans l'attente de l'obtention de leur permis de travail. Que compte faire l'Agence, avec le concours du poste diplomatique, pour que leur permis de travail leur soit délivré ?

Réponse : Le nouveau code du travail s'applique pour les salariés étrangers depuis février 2021. Cela a été rappelé au CE du 24 novembre 2021. Ces dispositions impliquent effectivement de nouvelles conditions pour l'obtention du permis de travail beaucoup plus restrictives qu'auparavant . L'employeur est tenu de s'y conformer. Les conditions de délivrance des permis de travail sont désormais bien connues mais la lourdeur des formalités administratives allonge de manière substantielle la procédure. L'Ambassadeur de France au Vietnam s'est engagé en écrivant au Premier Ministre du Vietnam à ce sujet ; ce dernier a en retour demandé aux membres de son gouvernement de régulariser la situation. Le poste diplomatique accompagne les personnels et les établissements scolaires, comme le prouve l'intervention de l'Ambassadeur au plus haut niveau de l'État vietnamien, mais ne peut se substituer aux autorités locales. L'AEFE est régulièrement informée des démarches du poste. Depuis l'an dernier, le poste réunit l'ensemble des dossiers des enseignants dont le permis doit être renouvelé en 2021 (4e trimestre) et en 2022. Afin d'accélérer ce très long processus, le poste envoie les dossiers à son interlocutrice francophone du ministère de l'Éducation vietnamien (relations internationales) qui examine tous les dossiers et émet une note qui valide les diplômes en vietnamien et la transmet au ministère du travail.

Pour la FSU, l'AEFE doit assumer ses responsabilités d'employeur en fournissant aux collègues une aide dans leurs démarches administratives lourdes et chronophages.

Lycée français international G. Pompidou, Dubai (Emirats arabes unis)

Les autorités de Dubaï exigent de nouveaux documents administratifs de la part des détachés, qui doivent transmettre une attestation professionnelle de leur qualification d'enseignement (CAPES ou agrégation) et un extrait de casier judiciaire local. Ces démarches ont un coût (obtention, traduction, légalisation...), coût que l'établissement refuse de prendre à sa charge. Ces documents étant désormais indispensables pour pouvoir continuer à exercer dans

l'établissement, l'AEFE peut-elle intervenir auprès du LFIGP afin que ces frais n'incombent pas aux personnels ?

Réponse : Dans sa réponse écrite, l'AEFE indique que le décret 2002/22 ne permet pas à l'Agence de prendre en charge cette dépense concernant les personnels résidents. De la même manière l'établissement ne peut pas prendre en charge ce coût pour ces mêmes personnels détachés auprès de l'AEFE. Néanmoins, un travail est en cours avec le ministère émirien de l'Éducation qui vise à ce que les personnels recrutés par l'AEFE dans des établissements des émirats soient, de fait, reconnus comme ayant les diplômes nécessaires.

Pour la FSU, l'AEFE doit assumer là aussi ses responsabilités d'employeur, elle incite donc les collègues concerné-es à ne pas s'engager dans des démarches chronophages et coûteuses et attendre le résultat du travail en cours avec le ministère local.

Lycée français Anna-de-Noailles, Bucarest (Roumanie)

Des entretiens ont été organisés dans le cadre des demandes de renouvellement de détachement dans le premier et le second degré. D'autre part, les personnels exerçant des missions particulières au sein de l'établissement ont été destinataires de lettres de mission locales qu'ils devaient signer. Ces deux initiatives sont contraires aux cadrages de l'Agence sur la mise en place des IMP et la procédure de renouvellement de détachement. Les seules lettres de mission pour une IMP sont celles liées à une mission particulière Agence. La procédure de renouvellement de détachement décrite dans le guide ne prévoit pas d'entretien. La DRH entend-elle faire appliquer à l'avenir les cadrages de l'AEFE et les textes réglementaires à Bucarest ?

Réponse : Le DRH du réseau a déjà apporté réponse par sur ces sujets par mail en date du 22 octobre 2021. Renseignement a ainsi été pris auprès de la cheffe d'établissement nouvellement nommée sur le contexte des entretiens menés et des lettres de missions locales. Les cadrages de l'Agence sur la procédure de renouvellement de détachement et la mise en place des IMP ont été rappelés. En ce qui concerne les lettres pour les missions particulières, cette rédaction explicite simplement les attendus de la mission votée en conseil d'établissement. Enfin le rendez-vous proposé par la cheffe d'établissement pour un échange et un accompagnement sur la mission particulière n'était pas obligatoire et renseignements pris, aucun collègue n'a refusé cette proposition.

La FSU s'étonne que l'Agence soit amenée à rappeler à une cheffe d'établissement les textes qu'elle est censée appliquer en tant que représentante de l'AEFE ! Quant au fait que les collègues n'aient pas refusé les propositions d'entretiens, cela n'est pas un argument, une convocation d'un-e supérieur-e hiérarchique étant déjà une forme de pression et d'injonction !

Lycée La Bourdonnais de Curepipe (Maurice)

L'enseignement à distance est remis en place depuis le 11 novembre. Le chef d'établissement impose un emploi du temps reprenant 100% des heures en visio (sur des créneaux de 40 minutes) pour de nombreuses disciplines au collège comme au lycée. Cela vient sur la forme et sur le fond en contradiction avec les préconisations de la DEOF sur l'EAD diffusées en septembre 2020, préconisations que le chef d'établissement présente en conseil pédagogique comme caduques, coupant court à toute discussion !

De même, le proviseur explique aux personnels qui en ont fait la demande que les ASA pour garde d'enfants ne s'appliquent plus en cas d'EAD.

Que compte faire l'AEFE pour que cet établissement soit dirigé selon les textes et cadrages en vigueur à l'AEFE ?

Réponse : Au lycée La Bourdonnais de Curepipe (Maurice), l'EAD succède depuis le 11 novembre dernier à l'enseignement hybride, mis en place depuis le 26 août 2021. Le cadre proposé par le chef d'établissement repose sur un emploi du temps adapté, avec des séances réduites à 40 minutes, espacées de 10 minutes a minima.

Dans le respect de la liberté pédagogique des professeurs, chaque séance peut être ponctuée de temps de déconnexion durant lesquels les élèves travaillent en autonomie, et de temps d'échanges et de remédiation. La régularité et le nombre des séances proposées aux élèves en visioconférence n'impliquent donc pas une présence continue devant l'écran, pour les élèves et les professeurs, mais le maintien d'un emploi du temps structurant les temps scolaires et les apprentissages.

Cette organisation a été présentée au conseil pédagogique sans susciter d'opposition. Ces éléments ont été communiqués par courriel du 22/11 dernier.

Dans ce contexte, il appartient au chef d'établissement d'aménager dans toute la mesure du possible l'emploi du temps des enseignants placés en enseignement à distance devant également s'occuper de leurs enfants eux-mêmes en EAD. Lorsque cet aménagement ne le permet pas, des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour garde d'enfants peuvent être accordées. L'autorisation spéciale d'absence est applicable aux agents en poste dans leur pays d'affectation, elle est consentie à un seul des deux parents pour toute la durée de l'autorisation et ne s'impute pas sur le contingent d'autorisation d'absence pour garde d'enfants habituel.

Problème de remboursement des frais CNED au Liban

Aux personnels détachés au Liban qui souhaitent bénéficier du remboursement des frais engagés auprès du CNED, il est localement répondu qu'il ne pourrait se faire qu'en livres libanaises, la mutualisation au Liban ne possédant pas de compte bancaire en euros ! Un tel remboursement en monnaie locale au taux de chancellerie équivaut à peine à 10% de la somme qui serait engagée en euros.

L'AEFE a récemment fait le choix de décentraliser ce remboursement, et ce n'est pas aux personnels d'en subir les conséquences. Jusqu'à présent, le remboursement s'opérait sans difficulté en centrale. L'Agence doit trouver une solution afin qu'au Liban (ou dans d'autres zones qui seraient dans la même situation) la note de cadrage sur la formation continue soit intégralement appliquée. Quel dispositif l'Agence va-t-elle mettre en œuvre ?

Réponse : Compte tenu de la crise économique que le Liban connaît actuellement, l'établissement mutualisateur n'a un accès que très limité à ses comptes et ne peut retirer que de petites sommes en livres libanaises (l'équivalent de 210 euros par mois). Le mutualisateur ne dispose pas par ailleurs de liquidités en devises étrangères (\$ ou €). Il lui est impossible en conséquence de rembourser, à posteriori, les inscriptions au CNED en € alors même que c'est le rôle dévolu aux établissements mutualisateurs dans le cadre de la déconcentration des moyens.

Pour les futures inscriptions à des formations CNED des personnels, l'établissement mutualisateur évaluera le coût en euros et fera une demande de subvention auprès de l'AEFE qui pourra être versée sur un compte en euros.

Maroc : droit syndical au Maroc Réunions d'Information Syndicale (RIS) sur le temps scolaire

Les pressions parentales poussent parfois l'administration à bafouer nos droits syndicaux. C'est ainsi qu'au Maroc, il a été demandé plusieurs fois, dans la mesure du possible, de ne pas

organiser de RIS sur le temps scolaire dans le premier degré (une par année scolaire). Le SNUipp-Maroc avait, de lui-même, organisé les RIS hors temps scolaire l'année dernière en raison des conditions sanitaires qui privaient les élèves de la moitié de leur temps en présentiel. Cette année, ces réunions sont à nouveau proposées sur temps scolaire conformément aux textes réglementaires. Or, des pressions ont été exercées sur les personnels enseignants concernant la tenue de la réunion d'information syndicale organisée par le SNUipp-FSU le vendredi 12 novembre à Rabat (culpabilisation par rapport à l'absence, demande de fournir du travail pour les élèves, réquisition des enseignants d'arabe pour « garder » les élèves, demande de rester en poste durant les heures libérées...). Nous demandons à l'Agence de rappeler aux chefs d'établissements les textes qui régissent le droit syndical.

Réponse :

Au regard de la circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État et portant application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié, les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information en vertu de l'article 5 du décret du 28 mai 1982 modifié. Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois.

Les organisations syndicales qui souhaitent organiser ce type de réunion dans l'enceinte d'un bâtiment administratif doivent adresser une demande au responsable au moins une semaine avant la date de chaque réunion.

Ces réunions syndicales ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. La concertation entre l'administration et les organisations syndicales doit permettre de définir les conditions dans lesquelles ces organisations pourront mettre en œuvre leur droit à tenir des réunions sans que le fonctionnement du service soit gravement perturbé et que la durée d'ouverture de ce service aux usagers soit réduite. En conséquence, l'organisation de ce type de réunion syndicale découle d'une concertation entre l'administration et l'organisation syndicale concernée afin de déterminer une date et un horaire qui ne portent pas atteinte au bon fonctionnement du service, à savoir l'enseignement dispensé aux élèves. Il est donc rappelé que la détermination des dates et heures de ces réunions syndicales n'est pas uniquement du ressort de l'organisation syndicale concernée.

Ces dispositions seront rappelées aux cheffes et chefs d'établissement dans la prochaine note DRH.

Le SNUipp-FSU revient sur la réponse apportée par l'Agence qui n'est pas adaptée au 1er degré. Le DRH en convient et la réponse sera complétée. Le SNES-FSU renchérit : là n'est pas le seul problème de cette réponse qui ne convient pas non plus pour le secondaire. En effet, la détermination des dates et horaires des heures mensuelles d'information syndicale (HMIS) sont bien du ressort de l'organisation syndicale. Il peut y avoir une concertation entre la direction et l'organisation syndicale. La direction pourrait imposer un horaire et/ou une date si la tenue de la réunion portait "atteinte au bon fonctionnement du service" ou entraînait "une réduction d'ouverture de ce service". C'est la raison pour laquelle le dépôt de cette HMIS ou de la RIS doit se faire avec un délai de prévenance de 8 jours, permettant ainsi à la direction de l'établissement d'organiser l'accueil des élèves. La réponse de la DRH devra donc rappeler le texte et son esprit.

Temps partiel et formation continue

Les personnels exerçant à temps partiel qui suivent un stage de formation continue à temps

plein doivent être rémunérés à temps plein comme le prévoit le [décret du MENJS 82-624 du 20.07.82](#) qui est rappelé dans la circulaire temps partiel de l'AEFE du 4 juillet 2017. L'Agence peut-elle mettre en œuvre cette disposition ?

Réponse : La DRH n'a, à ce jour, reçu aucune demande de mise en œuvre de cette disposition. Les personnels concernés doivent informer la DRH en fournissant les informations précises (quotités de temps partiel et formation suivie) afin de mettre en place le paiement de la rémunération correspondante.

Modalités de la formation proposée

Lors des échanges consacrés à la note sur la formation continue des personnels, la FSU avait demandé que les modalités des stages proposés soient clairement précisées dans les fiches descriptives. Or, pour une formation organisée en Europe, les modalités ont été modifiées en dernière minute passant du mode synchrone à asynchrone sur Magister obligeant les personnels à effectuer cette formation sur leur temps personnel. L'Agence peut-elle, comme elle s'y était engagée, veiller à ce que les modalités prévues soient respectées et que le temps pris sur la vie personnelle soit compensé ?

Réponse sur la 2^{de} partie de la question : Le Bureau de la Formation et de l'Innovation de la DEOF confirme que les modalités des stages sont clairement précisées sur les fiches M@ge. Ces précisions s'inscrivent également en termes de volume horaire, à la suite des échanges en GT avec les organisations représentatives des personnels. Ce cas particulier évoqué concerne le stage « Outils numériques et classe inversée » proposé du 22/11/21 au 01/06/2022 au lycée C. De Gaulle de Londres. Pour ce stage hybride de 3 jours, il semblerait qu'il y ait eu confusion entre la date d'une première connexion possible dès le 22 novembre et un temps de travail synchrone le 25 novembre. Le stagiaire qui a fait remonter le signalement pensait devoir être libéré au moment de la date de la 1^{ère} connexion. Après vérification auprès du formateur, il est apparu qu'il n'était pas nécessaire d'être devant son écran le 22/11 mais bien d'être présent le 25 novembre suivant. Cependant il était recommandé au stagiaire de se connecter avant le 25 novembre pour prendre connaissance de divers éléments préparatoires au stage. De manière générale, pour toutes les formes de stage (présentiel, hybride, distanciel), les formateurs prennent souvent l'attache des stagiaires pour prendre en compte leur représentation et proposer un stage au plus près des besoins.

Pour la FSU, la réponse est incomplète car la question du temps asynchrone n'est pas réglée, en effet les collègues ne savent toujours pas comment ce temps sera récupéré dans le premier degré.

Stages de formation continue

La situation sanitaire liée à la COVID étant par nature très évolutive, la question se pose concernant l'adaptation des modalités de stages en fonction des contraintes imposées par les pays. Le problème vient de se poser en zone Europe du nord et scandinave, pour une formation aux Pays Bas qui viennent d'instaurer un confinement partiel dans lequel il est fortement recommandé d'éviter de se déplacer pour aller travailler. La formation en présentiel a pourtant été maintenue. Dans l'intérêt de tous les participants, l'AEFE peut-elle adapter les modalités de formation en fonction de l'évolution des conditions sanitaires du pays d'accueil et de circulation entre les pays, et cela le plus en amont possible et sans remettre en cause les décharges pour suivre la formation ?

Réponse : La rentrée scolaire réalisée dans un contexte mondial globalement favorable (à quelques exceptions près, clairement identifiées en Asie ou en Amérique du sud) avait conduit à planifier des actions de formation en présentiel. Face à l'évolution rapide et toute récente de la situation sanitaire mondiale, les zones organisent la bascule des actions de formation, passant de formats présentiels ou hybrides à des solutions à distance, lorsque les circonstances l'exigent, qui permettent de maintenir les stages programmés. Au cas d'espèce visé par la question, deux enseignantes avaient fait savoir en amont qu'elles ne souhaitaient pas se déplacer et sollicité l'élargissement du stage en distanciel en plus de la modalité présentielle initialement prévue. Cette solution n'était pas à l'ordre du jour au moment de cette demande et il était techniquement difficile d'ouvrir cette modalité en sus dans un temps aussi court. Mais l'évolution du contexte conduit désormais à revoir les différentes possibilités de formation en fonction des situations locales.

Ankara, Turquie

Nous apprenons qu'une école maternelle partenaire du groupe Odyssey va ouvrir à côté du Lycée Charles de Gaulle d'Ankara. Ce projet est mené par un personnel détaché actuellement en poste dans l'EGD.

Le SNUipp-FSU s'interroge sur cette implantation qui pourrait affaiblir la maternelle de l'EGD qui se trouve dans un quartier éloigné et s'indigne du manque de déontologie dont fait preuve le personnel en question. Si cela était avéré, le SNUipp-FSU envisagerait de saisir la référente déontologue de l'Agence sur cette situation. L'Agence peut-elle nous donner son point de vue à ce sujet ?

Réponse :

Dans le cadre du développement de l'EFE et du Plan éducation de l'ambassade de France en Turquie, un porteur de projet s'est rapproché du poste diplomatique afin d'ouvrir une école sur Incek (Région d'Ankara). Ce projet répondrait à la demande de scolarisation pour le niveau de maternelle. Ce projet n'est pas accompagné par le SADR.

Le porteur de projet bénéficie actuellement d'un contrat de résident au Lycée Français Charles De Gaulle d'Ankara.

Comme suite à votre alerte, l'AEFE veillera à ce que la situation administrative du porteur de projet soit clarifiée conformément aux règles déontologiques en vigueur.

Le **SNUipp-FSU** remercie l'Agence pour cette réponse et demande d'être tenu au courant de la suite.