



## Compte-rendu du Conseil d'Administration Extraordinaire de l'AEFE du 26 février 2022

Ce CA délibère sur un point unique, le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) 2021-2023, équivalent d'une feuille de route pour 3 ans. La date est légèrement décalée (2021) compte tenu du contexte sanitaire notamment.

La déclaration liminaire de la FSU se trouve ICI

### 1. Point de situation générale du Directeur de l'AEFE

- La **situation sanitaire** s'est de nouveau dégradée depuis la rentrée de janvier avec une forte croissance des fermetures d'établissement et des passages en enseignement à distance (EAD). Au 24 janvier, 83% des établissements sont en présentiel. A Madagascar, 14 établissements sont fermés en raison des conditions météorologiques.

Les établissements qui fonctionnent en hybride sont passés de 12 à 26 depuis début janvier.

La situation est particulièrement compliquée en Asie, au Maghreb et dans l'Océan Indien. Par contre, on constate une amélioration dans les zones Amérique (de 10% à 5% des établissements en distanciel).

Le **contexte général est toujours incertain**, il reste impératif d'accompagner les établissements et les équipes. La lassitude est générale dans le réseau, elle pourrait faire baisser la vigilance sanitaire. Le directeur rappelle que les risques restent importants d'autant plus que des personnels n'ont pas reçu de 3ème dose ou que certains ne sont pas vaccinés.

La communication de l'AEFE en direction des communautés insiste pour que les protocoles soient discutés et adaptés aux situations.

La DEOF a produit un nouveau **protocole de continuité pédagogique** qui rassemble l'ensemble des repères, des règles, des ressources pour l'EAD ou l'enseignement hybride. Ce protocole s'est enrichi des retours d'expérience des deux années passées. Il servira notamment pour les nouveaux personnels arrivés à la rentrée de septembre dans le réseau.

- **Le directeur revient sur 3 situations particulières :**

**Ethiopie** : La reprise s'est faite normalement début janvier. Tous les personnels sont présents dans l'établissement.

**Haïti** : Depuis août dernier, l'établissement fonctionnait en EAD en raison de l'insécurité. Fin novembre, le centre de crise du Quai d'Orsay a pris la décision de rapatrier tous les

personnels résidents en France. Seuls le proviseur et le directeur sont restés sur place. La situation est difficile pour les familles. On dénombre 160 élèves en moins depuis septembre. L'agence, en lien avec le MEAE, analyse les conditions pour planifier une réouverture avec les personnels de droit local comme à Addis Abeba en novembre. La sécurité de tous est la priorité.

**Burkina** : Suite au coup d'État, l'activité des établissements a été suspendue et l'EAD a été mis en place depuis le 24 janvier. Cette fermeture est confirmée jusqu'à la fin de la semaine (fin janvier).

La FSU rappelle qu'une attention particulière doit être portée sur les difficultés supplémentaires engendrées par ces problèmes de sécurité notamment pour les personnels de droit local (PDL). **Ces difficultés sont souvent d'ordre financier et doivent selon nous également être une priorité d'accompagnement des personnes de toutes les catégories.**

Le constat de lassitude générale représente bien un risque. **La FSU insiste sur le dialogue social essentiel comme moyen de résolution des problèmes dans un contexte d'apprentissage difficile.** L'équilibre tient à peu de choses. Quand les instances se tiennent, le dialogue est facilité pour l'ensemble de la communauté scolaire.

- **Accord Cadre MLF/AEFE**

Le 30 décembre dernier, le président de la MLF et le Directeur de l'AEFE ont signé un accord cadre MLF/AEFE pour une durée de 5 ans.

Cet accord important **confirme le soutien de l'AEFE à l'association** : une aide de 13 millions d'euros pour les établissements conventionnés avec l'AEFE (5 Liban 1 en Ethiopie, 2 en Espagne) sous forme de personnels détachés AEFE (résidents, expatriés), la mise en place d'une compensation financière de siège à siège avec l'annulation de la PRR pour les établissements en difficulté (Liban, Ethiopie).

Par ailleurs, tous les établissements affiliés à la MLF signeront une convention tripartite (établissement, MLF, AEFE) montrant qu'ils sont également partenaires AEFE.

Les établissements en pleine responsabilité ou l'OSUI ne signent pas car l'accord de siège à siège les couvre totalement.

Il existe une volonté partagée d'organiser le dialogue entre la MLF et l'AEFE notamment dans le domaine de la formation et la coopération avec des approches complémentaires.

## 2. **COM 2021-2023**

Le Directeur général de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international au Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, présente le COM 2021-2023.

Il fait suite à celui de 2016-2018 prolongé une première fois en 2019 pour inclure les objectifs fixés par cap 2030 puis une seconde fois en 2020 en raison de la crise sanitaire.

C'est un outil de pilotage stratégique essentiel qui fixe les termes du contrat entre le MEAE et l'opérateur AEFE. Il engage les 2 parties : la tutelle accompagne et donne les moyens et l'opérateur met tout en place pour atteindre les objectifs fixés.

Les 4 objectifs du COM sont présentés.

La FSU fait plusieurs remarques sur le contenu de ce COM dont voici quelques illustrations :

- **Dans le COM : "Sur la période 2018-2020, l'Agence a conduit un schéma d'emplois qui a entraîné la suppression de 512 postes. Pour les personnels expatriés, des**

missions d'encadrement et de conseil pédagogique leur sont systématiquement confiées. La mission limitée au seul enseignement a été supprimée. "

FSU: Comment concevoir un plan visant à multiplier par 2 le nombre d'élèves scolarisés à l'horizon 2030 en diminuant chaque année le nombre des personnels détachés dans le réseau ? La réalité depuis 2017, c'est environ une baisse de 20% des expatriés et de plus de 7% des personnels résidents. Où sont les moyens de cette ambition présidentielle ? **L'AEFE dite colonne vertébrale du réseau en a une autre, ce sont ses personnels, en centrale comme dans le réseau, qui lui permettent de bien fonctionner.**

- "L'homologation des établissements d'enseignement français à l'étranger délivrée par le MENJS, est la condition première d'appartenance au réseau. "

FSU: Les **critères de cette homologation doivent être exigeants** pour permettre de conserver l'excellence et l'ADN du réseau. Il convient donc que des critères de politique de Ressources humaines soient intégrés afin que les personnels titulaires ou non titulaires voient leurs droits protégés et que les instances fonctionnent de manière régulière et règlementaire. **Pour l'instant, nous ne pouvons que déconseiller aux personnels de l'Education Nationale de s'engager envers certains établissements peu respectueux de ses personnels.**

- "Le premier atout sur lequel communiquer auprès des familles est le fonctionnement en réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger. "

Ce réseau fonctionne grâce à l'unité de son niveau d'excellence quel que soit le lieu où se trouve l'établissement. On peut craindre cependant que des différences ne s'installent quand on voit le mode de fonctionnement de certains établissements partenaires notamment sur les questions de gestion RH ou de la tenue des instances. La question de l'obligation de la mise en place de structures de dialogue social se pose avec la plus grande acuité.

- **Accueillir tous les publics**

**Concernant les élèves à besoins particuliers**, l'Agence a pris les choses en main notamment à travers l'aide à la scolarité mais la question de la **formation des personnels** reste le point faible. La FSU demande que cette prise en charge soit institutionnalisée et pas seulement une vitrine.

Dans ce domaine, les personnels estiment que, sur le terrain, les choses ne changent pas : pas de formation spécifique, pas de moyens horaires dégagés ou d'effectifs réduits, pas de personnels référents. Une frustration s'installe sur ce sujet.

La question des AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire- AESH) ne trouve pas de réponse. Nous avons demandé que, dans certains pays précurseurs sur cette question comme le Maroc, la création d'un corps d'AVS formées avec une aide financière mais notre demande est restée lettre morte.

- "Par ailleurs, il n'y aura pas de développement de l'enseignement français à l'étranger sans investissement dans la formation des personnels, avec une attention prioritaire portée aux néo recrutés sous contrat local."

**Ce développement de la formation à l'attention des néo-recrutés ne doit pas s'effectuer au détriment des personnels titulaires actuellement en poste.**

- “ Dans certaines zones, ce dispositif pourra être complété par des formations diplômantes (de type DU ou master) permettant aux personnels de droit local une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et une mobilité facilitée dans le réseau.”

Comment envisager une mobilité dans le réseau des personnels formés localement alors que cette mobilité n'existe plus pour les personnels titulaires ? On peut s'interroger également sur la concurrence instituée par la mise en place des Instituts régionaux de formation (IRF) avec les formations nationales des pays hôtes et sur l'éventuelle reconnaissance réciproque des diplômes acquis.

- “ Quant aux personnels de tous statuts, l'AEFE veillera à entretenir un dialogue social de qualité avec eux, au niveau central comme dans les EGD. “

FSU: Quels moyens seront mis en œuvre pour que ce dialogue social soit mis en place ? C'est un vœu pieux au regard du fonctionnement de nombreux établissements partenaires.

- “Dans un environnement concurrentiel, en particulier autour des ressources humaines, un dialogue social régulier doit être assuré pour garantir l'attractivité du réseau de l'enseignement français vis-à-vis des systèmes concurrents. En ce qui concerne les personnels détachés, le renforcement de la mobilité des résidents fera l'objet d'une réflexion globale, y compris sur les régimes indemnitaires.”

La **mobilité des personnels détachés se heurte aux difficultés de détachement** liées à la politique mise en place par le MENJS que dénonce la FSU. Nous rappelons une fois de plus le refus de l'Agence de verser certaines indemnités statutaires et revendiquées depuis de nombreuses années.

D'une manière générale, la FSU dénonce le processus de consultation sur ce COM 2021-2023. En effet, la FSU a été auditionnée sans avoir le texte. Ce qui, pour le moins, n'est pas très démocratique. Nous tenons à rappeler que nous ne sommes pas des sous-administrateurs !

**Sur le fond, nous sommes opposés au développement tel qu'il est proposé** et ce, pour plusieurs raisons notamment évoquées dans notre liminaire et nos interventions. Cette vision d'un grand réseau est totalement incantatoire et ne repose sur aucune réalité. Il s'agit clairement d'une volonté politique, depuis le début (avec l'annulation de crédit de 33M€ au printemps 2017). Cette volonté n'est pas réaliste car elle est sans réels moyens pour l'opérateur public qui, par ailleurs crée sa propre concurrence, ce qui engendrera fatalement de lourdes difficultés pour le réseau historique.

Sur le fond, c'est l'utilisation des moyens publics à des fins détournée, ce qui pose question, que restera-t-il de l'opérateur public? En termes de moyens humains, en termes de budget, rien ou presque n'est prévu. La partie “moyens” de ce contrat d'objectifs est très insuffisante, comme l'ont d'ailleurs fait remarquer plusieurs membres du CA. **Quant à la concurrence, elle est là, comme elle l'a toujours été, sauf que maintenant c'est l'Agence qui la crée et la soutient. Les établissements du réseau historique, EGD compris, auront du mal à survivre convenablement.**

#### **Vote :**

Contre : 5 (FSU-FCPE-SGEN- UNSA)

Abstention : 3- (Sénateurs Conway et Le Gleut, Fapee)

Pour : 18