



Compte-rendu Comité Technique de l'AEFE

13 décembre 2022

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

Le Directeur de l'Agence ouvre ce Comité technique, le quorum est atteint. Le secrétariat permanent est assuré par l'AEFE.

Sommaire

Déclaration liminaire de la FSU

p 1 : Ordre du jour

p 2 : Points d'actualité

p 4 : Approbation du compte rendu de la CIS du 16 novembre 2022 avis

p 5 : Cartographie des emplois des services centraux au 01.03.2023

p 5 : Suivi de CT :

- rémunération des formateurs en secourisme information

p 6 : Bilan 2022 et plan d'action d'égalité hommes femmes 2023 information

p 6 : Notes relatives aux missions et attributions des IRF avis

p 7 : Indemnités de caisses et de responsabilité allouées aux agents comptables secondaires avis

p 7 : Circulaire relative aux commissions consultatives paritaires locales et centrales avis

p 7 : Instruction générale de recrutement des personnels détachés avis

p 8 : Carte des emplois 3ème phase 2023-2024 avis

Questions diverses

Ordre du jour

La FSU demande la confirmation que son ajout à l'ordre du jour concernant les deux points de rémunération figure bien dans le point d'actualité:

- point sur les **grands dossiers rémunération des détachés** : avantage familial (AF), ISVL et indemnités statutaires,
- point sur **l'augmentation des 3,5 % pour les contractuels de la Centrale à l'instar des personnels de la Fonction publique.**

ainsi que l'ajout d'un point sur la CCPL de recrutement des PDL à Londres.

De plus, la FSU demande confirmation que les points suivants sont bien ajoutés en suivi de CT :

- Chine: congés et retrait sur salaire
- Meknès : Prise en charge de l'internat pour les enfants des détachés de Fez
- ligue AEFÉ-UNSS
- Bolivie

Points d'actualité

Le directeur remercie les équipes de tous les services de l'Agence ainsi que les organisations syndicales pour le travail accompli. Il félicite également les personnels nouvellement élus dans les instances centrales et locales. Il précise que les résultats définitifs sont publiés sur le site de l'agence: 57% de participation à l'AEFE (contre 44,9 % dans la fonction publique d'État).

La FSU rappelle néanmoins sa position concernant le vote électronique qui n'est pas accessible à tous de la même façon. Elle déclare également que l'agence peut se réjouir du maintien des prérogatives de recrutement des CCP (arraché par la FSU grâce au recours au conseil d'Etat) qui a sûrement eu un effet sur la participation contrairement au MENJ ou les CAP ont perdu ces prérogatives.

Rémunérations :

Les indemnités statutaires pour les personnels détachés sont encore à l'étude, le service juridique a relancé la tutelle pour la transposition de ces primes à l'étranger.

Le directeur précise que l'arrêté sur l'avantage familial n'est pas encore publié (en cours d'instruction).

Le Directeur se dit conscient des difficultés dans les établissements et veillera à ce que ces décalages de parution n'aient pas d'effets négatifs pour les personnels.

Concernant l'ISVL: après le premier groupe de travail qui s'est tenu le 6 décembre dernier et grâce aux remarques des OS, le Directeur veut reprendre la discussion avec la direction du budget pour obtenir le déplafonnement de l'enveloppe consacrée à l'ISVL.

Au sujet de l'augmentation de 3,5% pour les contractuels du siège, le Directeur déclare que l'Agence est en attente du feu vert du CBCM (contrôle budgétaire et comptable ministériel) et de la direction du budget pour une application de cette augmentation avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

La FSU constate que les propos du Directeur sont des "informations d'attente" et rappelle l'urgence de ces dossiers. Sur l'ISVL, la FSU salue l'annonce du Directeur car sans augmentation de l'enveloppe, rien n'est possible ! En revanche, certaines questions indispensables restent sur la table : quand aura lieu la remise à plat de l'AF et de l'ISVL ?

Le Directeur affirme que les groupes de travail sur ces sujets auront lieu dans les prochaines semaines.

Kiev : Le Directeur salue l'engagement, la force et l'énergie mentale de toute l'équipe. Il précise que le Directeur et la Provisseure seront en congé à partir de vendredi et travailleront à distance jusqu'en

janvier (écoles fermées par les autorités ukrainiennes). Il espère que la réouverture de l'établissement en présentiel se concrétise. Il précise que les écoles françaises sont les seules écoles internationales qui fonctionnent en Ukraine.

Chine : Le Directeur répète que la situation reste compliquée et que l'enseignement à distance est en place depuis le 21 novembre à Pékin. Il se pourrait que les établissements reprennent en présentiel en janvier, ils sont en attente du protocole du comité de quartier.

Pour répondre à la demande de la FSU concernant les congés, le Directeur explique que des mesures ont été mises en place pour que les personnels puissent pleinement profiter de leurs congés d'hiver. L'EAD sera donc possible durant la quarantaine. Le Directeur précise que le CA de mars proposera une mesure d'aide sur les voyages pour l'été. La FSU se félicite que sa demande d'anticipation ait été entendue !

Cela dit, le SNUipp-FSU tient à exprimer son indignation et demande que les décisions soient ré-étudiées concernant les retraits de salaire pour service non fait des trois collègues du premier degré du Lycée français de Pékin dont un allant jusqu'à un mois. Si ces personnels n'ont pas pu rentrer en Chine à temps pour effectuer leur quarantaine et pouvoir être en présentiel au 1er septembre, cela n'est en aucune façon de leur fait. Ils ont été les victimes de l'absence de vols réguliers entre la France et la Chine, de l'annulation des vols qu'ils avaient réservés, ou de circonstances particulières (COVID) qui les ont obligés à retarder leur retour. Cette mesure est d'autant plus injuste que les collègues en poste en Chine subissent depuis le début de la crise sanitaire des conditions de vie et de travail particulièrement éprouvantes. Le DRH confirme qu'une réponse sera apportée à ces trois collègues dans des délais rapides après une nouvelle étude au cas par cas.

Moscou: Le Directeur rappelle la perte d'effectifs importante de l'établissement (aggravée par la mobilisation décidée par la Fédération de Russie) qui compte actuellement 620 élèves. L'inquiétude est généralisée mais le dialogue dans l'établissement est apaisé notamment depuis la récente augmentation de l'ISVL pour les personnels.

Burkina: Le Directeur parle d'une situation volatile, les établissements fonctionnent en présentiel depuis plusieurs semaines. Fonctionnement qui pourrait être modifié si des risques de manifestations trop violentes étaient annoncés. Il précise qu'à Bobo Dioulasso, la situation est plus calme dans la rue et qu'il n'y a pas eu d'EAD ponctuel dans cette ville. Le Directeur Adjoint et la conseillère sécurité du Directeur sont actuellement sur place pour examiner les mesures à prendre afin de renforcer la sécurité.

Mali: Le Directeur explique qu'il existe de fortes tensions entre la junte et le gouvernement français mais que les établissements français sont épargnés pour le moment. Le sentiment anti-français ne se fait pas sentir au niveau de la population. Les mesures de sécurité ont été vérifiées et l'agence suit l'évolution de la situation à Bamako pour garantir la sécurité de tous.

Haïti : le Directeur revient sur l'insécurité qui règne sur place. L'établissement fonctionne à distance avec 160 élèves. La question se pose pour la poursuite du fonctionnement actuel après l'été prochain. La FSU pointe le fait que, d'après la carte des emplois présentée à ce CT, des postes vont être fermés dans cet établissement, signe qu'une décision a déjà été prise. Si c'est le cas, l'Agence doit informer les personnels !

L'Agence précise que les postes prévus à la fermeture sont des postes non pourvus.

La FSU intervient sur l'**Iran** et sur le problème de non renouvellement des visas pour les collègues sur place qui se retrouvent ainsi dans la plus complète illégalité. Dans les faits, ces collègues sont également dans l'impossibilité de quitter l'Iran. Ces personnels se trouvent donc dans une grande

précarité administrative.

Le Directeur affirme qu'il est mobilisé sur ce point avec l'ambassadeur et qu'il s'agit d'un sujet de préoccupation majeur.

Le DRH précise que la demande de visa faite par les collègues les couvre pour l'instant.

Londres - CCPL de recrutement des PDL

La FSU rappelle que les représentants des personnels commissaires à la CCPL de l'EGD n'ont pas accès aux dossiers de candidatures pour le recrutement des PDL contrairement à ce que prévoient les textes de l'Agence.

Le chef de secteur Europe explique que le proviseur juge que le texte local sur les RGPD va à l'encontre du texte de l'Agence et que la loi locale s'applique même pour les EGD.

La FSU s'indigne : il ne s'agit pas pour les commissaires paritaires de vouloir faire de l'intrusion mais de remplir leur mandat d'élus dans un EGD ! De plus, le texte présenté par le chef de secteur n'empêche absolument pas l'examen des dossiers par les représentants des personnels puisque que les autres membres de la CCPL, eux, ont accès à toutes les données ! La FSU demande la communication de l'intégralité du texte et maintient sa position! Il s'agit là d'un problème d'interprétation voire d'une utilisation abusive du texte sur les RGPD.

Le chef de secteur affirme qu'un avis a été donné par un avocat sur place.

La FSU affirme qu'il ne s'agit pas d'un problème juridique: tout en respectant le droit local, on ne peut pas contrevenir aux textes de l'Agence dans un EGD ! Il s'agit donc d'une posture adoptée localement et la FSU va suivre ce dossier.

Approbaton du compte rendu de la commission interne des services du 26 novembre 2022

La FSU rappelle qu'elle a quitté la séance puisqu'aucune équité n'a été respectée dans la tenue de la commission : la FSU n'était pas présente à l'agence car on lui avait indiqué que seul le distanciel était de mise alors qu'une autre OS était sur place ! De plus les documents ont été reçus la veille, alors qu'ils concernaient un point aussi important que la création de 25 postes en Centrale; et enfin la FSU apprend incidemment durant les premiers échanges que l'appel d'offre pour l'organisation de l'enquête RPS dans les services centraux, enquête demandée par la FSU en CHSCT depuis plus d'un an, venait d'être lancé, sans aucune information préalable.

Le Directeur de l'Agence prend note sans commentaire.

Vote : ABSTENTION

Cartographie des emplois des services centraux au 01 03 2023

Le secrétaire général revient sur la création des 25 postes en Centrale (18 à Paris et 7 à Nantes). Il explique que les besoins ont été identifiés par ses services et les choix validés par le Directeur.

La FSU réitère ses propos tenus durant la CIS : les agents de centrale n'ont pas été consultés ! Certains services ont des besoins justifiés (le bureau des voyages et missions par exemple) mais pour d'autres la question se pose, notamment dans le contexte du plafond d'emploi contraint. Autrement dit, ce qui est ouvert d'un côté doit être fermé de l'autre. Cette cartographie est donc à mettre en relation avec la carte des emplois du réseau dans laquelle un nombre important de postes est fermé.

De plus, la FSU précise que cette forte augmentation de postes en centrale ne peut être la solution unique pour répondre à la question de la souffrance au travail.

Suivi de CT

- **Rémunération des formateurs en secourisme**

La FSU rappelle que cela fait 3 ans qu'elle attend l'ouverture de discussions sur ce sujet. Il est donc incompréhensible que l'Agence n'ait pas été en mesure de nous fournir en amont du Comité technique un document préparatoire avec des propositions concrètes. En effet, **les représentant-es du personnel sont la voix des personnels et doivent pouvoir les consulter** sur les propositions de l'Agence. Les précédentes "discussions" autour de la question des rémunérations n'avaient pas permis de se faire une idée très claire des solutions proposées (*imposées devrait-on plutôt dire tant il y a une absence totale de dialogue social dans ce dossier*) et de nombreux retards de paiement avaient été constatés par les collègues à la rentrée de septembre 2022, l'Agence avançant même que certain-es ne seraient pas payé-es !

Pour les **réfèrent-es de zone**, la FSU demande à l'Agence de **contrôler les attributions des IMP** pour cette année (1 ou 2 en fonction du nombre de formateur-trices présent-es dans la zone) car il y a des erreurs et des interprétations dans le recensement des formateur-trices. **Pour la FSU, chaque formateur-trice compte**, qu'il ou elle soit à jour de son recyclage ou non, qu'il ou elle soit formateur-trice PSC1 ou GQS.

Concernant les formations type PSC1 ou GQS organisées dans les établissements, l'Agence souhaite imposer une rémunération forfaitaire quelle que soit la durée de la formation ! Pour un **PSC1, le ou la formateur-trice serait rémunéré-e 13 IPE** (indemnité péri éducative), alors que pour une sensibilisation en **GQS les collègues toucheraient 3 IPE**. La FSU exprime son très fort désaccord sur cette décision : le système de paiement par IPE n'est pas du tout adapté car on parle ici d'enseignement et non d'activité péri éducative. Rappelons que le montant d'une IPE est bien moindre qu'une HSE. Pour la FSU, les collègues doivent être payé-es en HSE pour le nombre d'heures réellement réalisées ou en équivalent HSE pour les personnels non enseignants du second degré (*minoritaires au niveau des formateur-trices en secourisme*). Avec cette mesure, le compte n'y est pas pour les collègues et **l'Agence va se retrouver face à un réel blocage des collègues qui enseignent le secourisme** en plus de leurs missions habituelles, et donc bien souvent sur leur temps libre.

Au niveau des **formations de formateur-trices**, l'Agence compte rémunérer les formateurs de formateurs (FdF) en fonction de la durée de la formation. Pour **une formation d'une durée comprise entre 1 et 5 jours, les collègues seront rémunéré-es 1/2 IMP**. Pour une **formation supérieure à 6 jours, les collègues toucheront 1 IMP**. Là encore, la FSU est en total désaccord avec cette proposition. En effet, les IMP ne servent pas à rémunérer des actions de formations. D'autre part, une formation initiale de formateur PSC1 dure par exemple bien plus de 6 jours et **le nombre d'heures effectuées par les FdF est largement supérieur à 36h** (1 IMP correspond plus ou moins à 36 HSE) ! La formation en elle-même dure environ 50h pour les stagiaires, heures auxquelles il faut ajouter, pour les FdF, les heures dédiées à la préparation en amont du stage, aux bilans quotidiens, aux tâches administratives et aux préparations des jours suivants. Là encore, on est donc loin du compte pour les collègues et **l'Agence va se retrouver avec un blocage d'une grande partie des FdF**.

En conclusion, la **FSU dénonce toutes ces mesures qui ne feront que fragiliser le dispositif en place et mettront un frein à son bon développement**. Ce n'est pas en rémunérant au lance-pierres ses personnels investis depuis de longues années dans le développement du secourisme que l'Agence permettra aux élèves et aux personnels du réseau d'être formés aux premiers secours. **Ses personnels**

méritent plus de considération pour leur travail et leur engagement dans ce dossier ambitieux mis en place par l'Agence sous l'impulsion de la seule FSU.

Comme de coutume, aucune réponse n'est apportée à nos interrogations et remarques par le secrétaire général. **Le passage en force semble être privilégié au dialogue social** avec les partenaires sociaux. La FSU saura en tirer toutes les conséquences.

Bilan 2022 et plan d'action d'égalité H/F 2023

Madame Dutertre (référénte égalité) dresse le bilan de la politique d'égalité menée par l'Agence et rappelle que cette année a été marquée par la labellisation AFNOR obtenue le 16 février. Les actions menées porte sur 3 domaines :

- sensibilisation et formation des personnels aux problèmes liés à l'égalité réelle (intervention dans séminaire des partant, séminaire de 2 jours spécifiques),
- communication : tous les outils existants sont utilisés (site internet, Orion, lettre mensuelle, concours d'affiches)
- suivi, évaluation de la mise en œuvre du plan d'actions : souci d'être en dialogue permanent (18 réunions actives cette année) et d'analyser les difficultés. Une attention particulière est portée au dialogue social (3 GT au lieu d'un obligatoire, échanges très constructifs avec les OS notamment sur le sujet de la répartition genrée dans les instances).

Elle estime que le bilan est positif, des progrès ont été notés par le Ministère de tutelle et qu'il faut continuer.

La FSU demande où en est l'appel d'offres concernant la cellule de signalement.

La référénte égalité confirme qu'elle verra le jour en 2023, elle est en cours de rédaction. Elle confie que cela prend plus de temps que prévu mais que l'idée est de bien faire les choses en étant exigeant avec les conditions de mise en place.

Note relative aux missions et attributions des IRF

Le chef de la DDAR présente le texte travaillé en groupe de travail. Cette note sur les IRF remplace celles sur les établissements mutualisateurs. Le travail des IRF s'adresse à tous les personnels en mutualisant des moyens des zones auxquels s'ajoutent les moyens de l'opérateur.

Il précise que chaque IRF mettra en place un projet triennal régional et pourra s'appuyer sur des organismes de formations habilités par l'agence.

La note précise le champ de compétences de ces instituts, plus large que la formation.

La FSU précise que ses remarques ont été prises en compte durant les groupes de travail. La gouvernance mise en place pour les instances des IRF permettra plus de transparence grâce à la représentation des personnels dans **les deux** instances. La FSU attend maintenant le calendrier pour les opérations d'élection des représentant-es des personnels. Néanmoins, la FSU s'abstiendra sur ce texte en rappelant qu'elle est contre la mise en place des IRF car elle estime qu'un de ses objectifs principaux est de mettre en place des formations initiales pour les personnels non titulaires ce qui constitue, à son sens, une ingérence dans les politiques éducatives des pays concernés.

La FSU tient également à soulever le problème des DAF des 5 conventionnés accueillant les IRF qui deviennent gestionnaires d'IRF, problématique abordée au point suivant.

Vote : Abstention

Indemnité de caisse et de responsabilités alloué aux agents comptables secondaires

Cette indemnité concerne les DAF exerçant dans les 5 établissements conventionnés qui deviennent des IRF puisqu'ils assureront le rôle d'agents comptables secondaires. La FSU se félicite que ces agents puissent toucher les indemnités qui leur sont dues mais regrette que ce ne soit pas le cas pour l'ensemble des personnels de l'Agence. Elle signale que, dans les établissements conventionnés, la fonction de DAF est difficile, il ne s'agit pas de la compliquer davantage ou de la pénaliser. Le directeur répond qu'un bilan de ce dispositif sera fait dans quelques mois.

Vote : Abstention

Circulaire relative aux commissions paritaires locales et centrales

Le DRH remercie les organisations pour leur confiance et leurs retours sur ce texte. Ce texte intègre le nouveau statut et maintient la compétence de recrutement suite à la victoire de la FSU au conseil d'Etat. La FSU salue cette mise à jour.

Vote : Pour

Instruction générale des recrutements des personnels détachés

Le DRH présente la nouvelle instruction générale de recrutement des détachés. La FSU se félicite que l'Agence ait pris en compte sa demande d'introduire une quatrième priorité pour les titulaires qui ne font qu'un temps partiel dans l'établissement ou sont vacataires et remercie les services de la DRH pour la qualité du dialogue social tout au long de l'élaboration de ce texte. Suite à une question de la FSU, le DRH précise qu'aucun profilage n'est accepté au 1er degré et que pour le second degré cela n'est possible que pour la DNL et la NSI là où c'est nécessaire (section européenne par exemple).

Vote : Pour

Carte des emplois 3ème phase 2023 2024

L'agence présente la carte des emplois (n°3 pour l'année 2023-2024) qui prend en compte les conditions d'intégration du nouveau statut au niveau de la gestion des postes. Un grand nombre de postes n'ont pas été pourvus au mouvement 2022-2023 et des postes sont vacants (en tout 500 postes) ou susceptibles d'être vacants. Les résidents occupant des fonctions de directeur ont dû, s'ils voulaient garder leur fonction, passer dans la catégorie 1 sur un poste d'encadrant ce qui a entraîné la création de 25 postes d'encadrants (détachés de catégorie 1). Il fallait également couvrir la création de 25 postes créés au siège de l'AEFE.

Concernant les postes de résidents, on note au total 111 fermetures de postes de résidents et 30 ouvertures d'enseignants détachés de catégorie 3. Cela correspond donc à **81 fermetures sèches** et plus de 400 postes prévus à la publication.

Concernant les postes d'encadrement, 33 ouvertures (incluant le droit d'option) et 2 fermetures sont prévues, soit un solde de **+ 31 postes**

Pour le Snuipp, il est regrettable que la création des postes en centrale, dont certains répondent à des besoins réels, soit imputée à la carte des emplois des personnels du réseau. Il s'agit d'une nouvelle preuve du deux poids-deux mesures au détriment du réseau.

Secteur Afrique

Le directeur de l'AEFE présente le nouveau chef de secteur Florent Gayet et son adjoint Manel Ouared. Le chef de secteur présente la carte des emplois et précise que ce secteur voit une augmentation d'élèves de 4,1%. 145 postes ont été non pourvus au mouvement précédent. A ce jour, 51 postes sont vacants et 159 postes sont susceptibles d'être vacants.

Pays	Ville	Nom/établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Djibouti	Djibouti	Lycée français de Djibouti	résident		1
Soudan	Khartoum	EFI de Khartoum	dir exp	1 cat 3	1 dir résid
Tchad	N'Djamena	Lycée français Montaigne	résident	1	
Total				2	2

Le Snuipp demande des précisions sur les raisons de la fermeture du poste de résident sur **Djibouti**. Le chef de zone explique que cette fermeture correspond à un glissement vers un poste de documentaliste en accord avec le projet de l'établissement. Le poste fermé correspond à un poste non pourvu cette année, occupé par un personnel de droit local. Le taux d'encadrement est de 68% de titulaires. L'établissement n'a pas de baisse d'effectifs; il y a 673 élèves dans le 1er degré.

Pour le **Tchad** il s'agit d'une transformation d'un poste de résident d'histoire géographie (RE2) en adjoint du premier degré en vue de renforcer la maîtrise de la langue dans l'établissement.

Secteur Amérique

Le chef de secteur présente la carte des emplois. A ce jour, 83 postes ont été non pourvus au mouvement 2022-2023, 181 postes sont vacants ou susceptibles d'être vacants dont 30 postes d'encadrement. Il y a en fait 8 vraies fermetures et 2 vraies ouvertures.

Le SNUipp précise au chef de zone que les collègues du **lycée Antoine de Saint Exupéry de Santiago du Chili** sont inquiets à propos des effectifs prévus pour l'année prochaine. A titre d'exemple, les projections pour l'année 2023 : 25 élèves en PS, 28 élèves en MS, 28 élèves en GS, 28 en CE1 avec des arrivées possibles. La direction de l'établissement a présenté ces chiffres comme étant très positifs : aucune fermeture de classe et donc pas de licenciements. Les collègues, par contre, ne sont pas aussi

satisfaits, en raison notamment de la taille des classes. Le SNUipp demande si, pour ces raisons, l'Agence prévoit une ouverture de poste.

Le chef de secteur répond qu'un plan d'orientation stratégique est à l'étude et que des ouvertures éventuelles l'année prochaine ou la suivante pourraient avoir lieu.

Secteur MOPO OPI

Le chef de secteur présente la carte des emplois. Actuellement, 51 postes ont été non pourvus au mouvement précédent, 80 postes sont vacants et 103 postes sont susceptibles d'être vacants. Il y a 5 transformations de postes de directeurs résidents en postes de personnel encadrants (groupe 1).

Pays	Ville	Nom/établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Madagascar	Tananarive	Ecole B	dir exp	1	1 dir rés
Madagascar	Fianarantsoa	Collège René Cassin	dir exp	1	1 dir rés
Madagascar	Antsirabé	Collège Jules Verne	dir exp	1	1 dir rés
Madagascar	Tananarive	Ecole A	dir exp	1	1 dir rés
Madagascar	Antsiranana	Collège Sadi Carnot	dir exp	1	1 dir rés
Qatar	Doha	Lycée Français Bonaparte	dir exp	1	
Egypte	Le Caire	Lycée Français du Caire	RE1		1
Total				6	6

Le SNUipp interroge sur la fermeture d'un poste de résident en **Egypte, Le Caire**, rappelant le manque de vivier pour recruter. Le chef de secteur a répondu qu'il y avait une grosse baisse d'effectifs.

Le SNUipp demande à quels besoins répond cette ouverture de poste de direction d'école sur **Doha, Qatar**. Le chef de secteur adjoint précise que la demande de l'établissement correspond à une

augmentation importante du nombre d'élèves. La nouvelle directrice (en raison de la loi locale) aura la charge de la maternelle.

La FSU dénonce l'ouverture d'un poste de COCAC adjoint au **Caire** alors qu'il n'existe aucun réseau d'établissements de l'Agence (conventionnés ou en gestion directe) en Egypte comme c'est le cas en Allemagne, en Espagne ou au Maroc. En **Egypte**, ce Cocac Adjoint devra gérer le développement des nombreux établissements partenaires privés et son poste sera financé par l'argent public.

Secteur Asie

Le chef de secteur présente la carte des emplois. A ce jour, 43 postes ont été non pourvus au mouvement précédent, 57 postes sont vacants et 75 sont susceptibles d'être vacants. Il y a 2 fermetures de postes de directeurs résidents et donc deux ouvertures de postes d'encadrement (catégorie 1) sur Dacca et Colombo.

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Bangladesh	Dacca	Ecole française internationale de Colombo	dir exp	1	1 dir FF
Chine	Shanghai	Lycée français de Shanghai	adj		1
Sri Lanka	Colombo	Ecole française internationale de Dacca	dir exp	1	1 dir FF
Total				2	3

A l'interrogation du SNUipp, le chef de secteur précise que la fermeture du poste de RE1 de Shanghai, Chine correspond à une baisse des effectifs au premier degré (- 22% donc environ 150 élèves en moins au 1er degré) et que le poste qui ferme est un poste non pourvu (10 postes en tout non pourvus à la rentrée).

Hors carte des emplois, le Snuipp fait une remarque sur Hanoi au Vietnam au sujet de l'éventuelle extension du site du Lycée Français Alexandre-Yersin et l'incidence sur la carte des emplois. Cet établissement, pourtant très récent, se révèle trop exigu. Une extension est prévue, en préfabriqué à la rentrée 2023 et avec une construction en dur sur la zone parking à plus long terme, ce qui n'est certes pas satisfaisant en termes de conditions de travail. Ces extensions doivent absolument être accompagnées de recrutements, qu'en est-il ?

Le chef de zone répond que pour l'instant, il n'y aura pas d'ouvertures et explique que l'extension est prévue mais qu'il est encore un peu tôt pour créer des postes, cela sera étudié au prochain CT.

Secteur Europe

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Allemagne	Fribourg	Ecole élémentaire franco- allemande	adj/dir	1	1
Allemagne	Düsseldorf	L.F.I Simone Veil	dir exp/dir rés	1	1
Allemagne	Berlin	Ecole Voltaire	dir exp/dir rés	1	1
Allemagne	Stuttgart	Ecole élémentaire franco- allemande	dir exp/dir rés + adj	1	2
Allemagne	Heidelberg	Ecole française Pierre et Marie Curie	dir exp/dir rés	1	1
Allemagne	Fribourg	Ecole maternelle franco- allemande	dir exp/dir rés	1	1
Allemagne	Francfort	Lycée Victor Hugo	adj		1
Allemagne	Munich	Lycée Jean Renoir	adj		2
Autriche	Vienne	LF de Vienne	adj	1	3
Danemark	Copenhague	Lycée français prins Henrik	adj		1

Finlande	Helsinki	Ecole Jules Verne	dir exp/dir rés	1	1
Italie	Milan	Lycée Stendhal	dir exp/dir rés	1	1
Italie	Rome	Lycée français Chateaubriand	adj		1
Lituanie	Vilnius	L.F.I de Vilnius	dir exp	1	
Pays-Bas	Amsterdam	L Van Gogh	dir exp/dir rés	1	1
Royaume Uni	Londres	Lycée français Charles de Gaulle			1
Russie	Moscou	Lycée français Alexandre Dumas	EMFE/adj	1	8
Slovénie	Ljubljana	Ecole française de Ljubljana	dir exp/dir rés	1	1
Turquie	Ankara	Lycée français Charles de Gaulle	adj		1
Turquie	Istanbul	Lycée français Pierre Loti	adj		1
Ukraine	Kiev	Lycée Anne de Kiev	dir exp/adj	1	1

Total				14	31
--------------	--	--	--	----	----

Le Chef de zone remercie ses collègues d'avoir travaillé dans ce contexte tendu. A ce jour, 93 postes sont vacants et 87 sont susceptibles d'être vacants. Sur cette carte des emplois, il y a 37 ouvertures et 26 fermetures. En raison du nouveau décret, il y a eu une création de 10 postes d'encadrants directeurs d'école (anciens expatriés, détachés groupe 1). Sur les 26 fermetures, 6 sont dûes à des baisses d'effectifs, 13 au conflit Ukraine/Russie et 7 en raison d'un taux d'encadrement de titulaires suffisant. Concernant le conflit en Ukraine et l'impact en Russie, il y a eu une création de 6 postes surnuméraires détachés de groupe 3 qui sont des contrats d'un an.

À Munich en Allemagne, 2 postes de résidents sont fermés au premier degré, le SNUipp demande s'il y a eu vote au CE et quels sont les effectifs de cet établissement car nous savons que le nombre d'élèves diminue depuis plusieurs années; l'établissement n'est, semble-t-il, plus concurrentiel avec les écoles allemandes. Ne serait-il pas pertinent de renforcer l'encadrement en titulaires pour contrecarrer cette baisse d'effectifs ?

Le chef de secteur explique qu'en effet il y a une baisse d'effectifs de 190 élèves en 2 ans entraînant la fermeture de 5 classes. Le taux d'encadrement est de 75% de détachés et 87% de titulaires. Le nouveau chef d'établissement porte un nouveau projet sur les langues. Au conseil d'établissement, la fermeture a été votée à 15 voix pour et 2 contre.

À Francfort en Allemagne, 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement au premier degré de cet établissement. Le chef de secteur explique qu'en effet il y a une baisse d'effectifs de 44 élèves depuis deux ans. Le taux d'encadrement est de 57% de résidents.

À Stuttgart en Allemagne, 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp demande s'il y a eu vote au CE et quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement. Le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 70% de titulaires et le résultats du vote en Conseil d'Établissement est de 6 voix pour et 3 contre;

À Vienne en Autriche, 3 postes de résident sont fermés au premier degré, le SNUipp demande des explications; le chef de secteur explique que le poste créé comme poste surnuméraire (personnel d'Ukraine) est fermé comme prévu. Le deuxième poste est un poste qui glisse du primaire au secondaire en physique-chimie (Vote lors du CE sur 21 votants: Avis défavorables : 0, Abstention : 13 Avis favorables : 8) Le troisième poste est une fermeture sèche. Ceci s'explique par la fermeture d'une classe à l'école maternelle pour manque d'effectifs et par le taux d'encadrement qui reste de 60 % de titulaires.

À Copenhague au Danemark, 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp-FSU demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement; le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 65 % de détachés et 100% de titulaires et qu'on note une perte de 200 élèves en trois ans.

À Rome en Italie, 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp-FSU demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement. Le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 77 % de détachés et qu'il y a eu une fermeture d'une classe de CM2 en raison d'une baisse d'effectifs sur cette classe d'âge.

À Kiev en Ukraine, il y a une ouverture d'un poste de directeur du groupe 1 et une fermeture de résident. A la question du SNUipp, le chef de secteur précise que l'adjoint résident qui occupait les fonctions de directeur a fait valoir son droit d'option.

À Vilnius en Lituanie, le SNUipp se félicite de l'ouverture d'un poste d'encadrement de groupe 1. Le chef de secteur estime qu'il permettra de renforcer une gouvernance fragile.

À Londres au Royaume-Uni, 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement; le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 87 % de détachés et qu'il y a une seule fermeture alors qu'il y a 7 postes non-pourvus qui sont maintenus comme vacants à la rentrée prochaine.

À Moscou en Russie, 7 postes de résidents sont fermés au premier degré, le SNUipp explique que malgré la baisse importante des effectifs, il y a un réel problème de recrutement de personnel de droit local car il n'y a pas de vivier local. Le recrutement d'un formateur va donc dans le bon sens mais le SNUipp demande quel sera son public. Le chef de zone explique qu'il y a de plus en plus d'élèves non francophones et que la tâche de l'EMFE sera de mettre en place de la formation en ce sens pour les personnels de droit local non-titulaires mais également pour les résidents suite au changement de public. Le SNUipp souligne la contradiction entre le fait de maintenir l'établissement et de ne pas lui donner les moyens de fonctionner correctement et demande les effectifs de cet établissement. Le chef de zone dit qu'il restera 11 postes de résidents au 1er degré après ce CT, pour un nombre d'élèves peu élevé (629 élèves en tout).

En Turquie, 1 poste est fermé au premier degré à **Ankara**, le SNUipp demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement. Le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 50 % de détachés et qu'il y a une montée de cohorte de 4 classes qui va réduire le nombre de classe dans ce niveau.

Un poste est également fermé au premier degré à **Istanbul**. A la demande d'explications, le chef de secteur explique que le taux d'encadrement est de 50 % de détachés et qu'il y a une perte de 26 élèves.

Secteur MAPI

Pays	Ville	Nom établissement	Poste	Ouverture	Fermeture
Espagne	Madrid	Lycée français	CPAIEN/adj	1	1
Espagne	Alicante	Lycée Pierre Deschamps Mlf	adj		1

Espagne	Malaga	L.F.I de Malaga	adj		1
Tunisie	Bizerte	Ecole Jean Giono	dir exp/dir rés	1	1
Tunisie	Sousse	Groupe scolaire Jacques Chirac	dir exp/dir rés	1	1
Tunisie	Nabeul	Ecole Georges Sand	dir exp/dir rés	1	1
Maroc	Rabat	Ecole Cezanne	adj		1
Total				4	7

La cheffe de secteur explique que, dans ces trois zones, il s'agit de renforcer la francophonie, de développer la maternelle, de développer la formation des personnels, et d'installer les instances dans les IRF. Cette carte scolaire sera marquée par l'extension et l'ouverture de classes de petite section dans les EGD (développement de la maternelle). Il y a 93 établissements homologués dans ce secteur et 92 120 élèves y sont scolarisés, on note une certaine stabilité avec une légère augmentation de 2%, sauf en Espagne où il y a une légère baisse. Dans les EGD on remarque une légère augmentation des effectifs entre 0,5 et 1%.

A ce jour, 53 postes ont été non pourvus au mouvement précédent, 108 postes sont vacants et 152 sont susceptibles d'être vacants. Il y a 16 fermetures sèches dont 7 en Espagne dont 2 dans des établissements de la MLF.

À Madrid en Espagne, un poste de résident est fermé au premier degré; le SNUipp intervient pour expliquer qu'il y a de nombreux TNR en attente de poste. La cheffe de secteur explique que cette fermeture a été votée en Conseil d'Établissement (9 voix pour, 1 abstention, et 14 voix contre), que le taux d'encadrement est assez fort, 69 % de résidents, et que cet établissement connaît une légère baisse des effectifs en maternelle.

Le SNUipp se félicite de l'ouverture d'un deuxième poste de CPAIEN sur la zone ibérique, ce qui répond à un besoin.

À Alicante en Espagne, un poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp regrette cette fermeture et demande si cela correspond à une demande de la MLF. La cheffe de secteur le confirme.

À Malaga en Espagne, un poste de résident est fermé au premier degré; le SNUipp demande la date et le vote en Conseil d'établissement. La cheffe de secteur précise que le vote a eu lieu le 7 décembre

(5 voix pour, 10 voix contre et 1 abstention). Cet établissement connaît une légère croissance avec 830 élèves et un taux d'encadrement de 47% .

À Rabat au Maroc dans l'école Cézanne 1 poste de résident est fermé au premier degré, le SNUipp-FSU demande quels sont les effectifs et le taux d'encadrement de cet établissement.

La cheffe de secteur répond qu'il y a eu un vote au CCG du 7 déc (11 voix pour, 21 contre) et que le taux d'encadrement est élevé: 63%.

La FSU conclut la présentation de cette carte des emplois en affirmant qu'on pioche dans les ETP du réseau et qu'il y a un lourd tribut payé par le second degré qui pèse énormément. Le budget n'est pas à la hauteur et le nombre de postes non plus. Pendant combien de temps va-t-on pouvoir tenir avec ce fonctionnement ?