



## Compte rendu FSU

### Comité Social d'Administration de l'AEFE

15 février 2023

#### Ordre du jour

La FSU émet des **réserves sur la procédure suivie**. Deux instances différentes auraient dû être convoquées, l'une pour l'installation du CSA et l'autre pour le déroulement de l'ordre du jour.

Elle rappelle par ailleurs, l'article 86 du décret instituant le CSA, qui stipule que "*Le président arrête, après avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée du comité (...) le règlement intérieur*". Dans ces conditions, la Formation Spécialisée santé, sécurité, conditions de travail (F3SCT) aurait dû siéger avant le CSA, de manière à valider le règlement intérieur. La secrétaire générale adjointe précise que, suite au vote du CSA ce jour, l'avis de la F3SCT sera sollicité, avant que le directeur général (DG) ne statue définitivement.

La FSU, ainsi que les autres organisations syndicales (OS), s'étonnent **que le DG ne réponde à aucune des remarques effectuées lors des différentes déclarations liminaires**. Le DG répond que les déclarations correspondent à des prises de positions sur lesquelles il n'a pas d'avis personnel à fournir. Il ne lui semble donc pas opportun d'apporter une réponse immédiate à tous ces points énoncés par les OS. Il tient, tout de même, à préciser que l'administration Centrale de l'Agence "*se bat*" pour obtenir des augmentations de budget, afin de répondre à la question des rémunérations, évoquée par l'ensemble des OS. Il affirme avoir pleinement conscience des difficultés rencontrées par les personnels, mais insiste sur le fait que l'Agence est grandement dépendante de la tutelle budgétaire.

Dans sa déclaration liminaire, la FSU reprend les mots du DG en espérant le **rétablissement "d'un dialogue constructif, efficace et respectueux des responsabilités et prérogatives de l'administration comme des partenaires sociaux (...)"**. Ce à quoi le DG répond qu'il est effectivement attaché à la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité, aussi bien avec les services de l'Agence que localement, pour trouver ensemble des solutions aux problèmes qui se posent. La FSU jugera sur les actes.

#### 1- Approbation du règlement intérieur du CSA avis

Le règlement intérieur qui cadre le fonctionnement à la fois du CSA et de la F3SCT est capital pour le bon



déroulement du dialogue social dans les 4 ans à venir. Son élaboration a donné lieu à plusieurs groupes de travail. **La FSU intervient sur deux points de blocage qui constituent des lignes rouges.**

- L'Agence veut limiter à trois la prise en charge des frais de déplacement et de séjour des experts qui siègent au CSA. Cette limitation ne respecte ni le décret instituant le CSA (qui n'apporte aucune restriction), ni le résultat des élections professionnelles qui a accordé 6 sièges à la FSU et donc autant d'experts possibles. En l'état actuel de la composition du CSA, cette posture de l'Agence pourrait être perçue comme une atteinte directe à notre organisation syndicale.
- Même chose concernant les groupes de travail pour lesquels l'Agence veut limiter la prise en charge à un représentant par organisation syndicale.

Ces propositions sont d'autant moins compréhensibles que **la FSU n'a jamais abusé de ces prises en charges** par le passé, et qu'elle n'a pas l'intention de commencer maintenant.

Le DG explique que la limitation de la prise en charge des experts découle d'une réflexion globale sur les coûts générés pour l'Agence et l'empreinte carbone. Il précise aussi que la crise sanitaire a permis la généralisation d'un fonctionnement en hybride, un format apprécié par tous. Cela dit, il reconnaît volontiers que les OS n'ont jamais fait d'abus en termes de déplacements des experts et ne souhaite pas que les débuts du CSA soient entachés par ce désaccord.

**Ainsi, grâce à l'intervention de la FSU, l'article 19 sera reformulé et la règle en vigueur est maintenue: pas de limitation de la prise en charge des experts en instances et pour les groupes de travail**

*Vote du RI : "Pour" à l'unanimité*

### **3- Points d'actualité**

#### **Kiev**

Le Directeur Général salue l'implication de la cheffe d'établissement et du directeur de l'école primaire qui, sur place, garantissent le fonctionnement de l'établissement. L'effectif est stable avec 64 élèves (45 en présentiel) depuis le 30 janvier. 6 CHSCT se sont tenues depuis la rentrée, et le PPMS a été voté à l'unanimité dans l'établissement le 8 février.

#### **Turquie/Syrie/ Liban**

La FSU demande des précisions sur l'impact du tremblement de terre sur les établissements de Turquie, de Syrie et du Liban.

Le DG a souhaité avant tout s'associer à la douleur des familles et exprimer son soutien aux personnels de ces établissements et aux familles de la communauté scolaire qui vivent une situation très douloureuse suite aux séismes du début février.

- En Turquie, les établissements ont été fermés jusqu'au 20 février, sauf pour les maternelles. Exceptionnellement, il y a eu recours à l'enseignement à distance.
- En Syrie, l'établissement conventionné de Damas est dans une zone non touchée.



- Au Liban, les secousses ont été ressenties jusqu'à Beyrouth, sans dégâts matériels ou humains ; en revanche le choc est important pour la communauté. Les établissements scolaires ont fermé deux jours avant les vacances scolaires, surtout en raison aussi d'inondations importantes.

### **Mali et Burkina Faso**

L'Agence suit la situation au Mali et au Burkina. Une mission s'est rendue dans les deux pays pour vérifier les conditions de sécurité dans les différents établissements.

### **Haïti.**

Le DG annonce un déconventionnement temporaire qui durera tant que la situation sécuritaire sur place ne sera pas à nouveau supportable. L'Agence continuera cependant à suivre attentivement cet établissement, qui est passé de 700 à moins de 160 élèves. Les 12 collègues détaché-es devront réintégrer ou postuler ailleurs.

La FSU demande que les personnels bénéficient d'un courrier de bienveillance s'ils postulent ailleurs et si, en cas de recrutement dans un autre pays, ils seront sujets au bornage à 6 ans. Le DRH répond que le courrier de bienveillance sera envoyé à tous les personnels détachés au plus vite, qu'ils pourront candidater même s'ils sont en cours de détachement et qu'ils vont pouvoir rester dans le "stock" (pas de bornage à 6 ans du détachement) s'ils ont été recruté-es avant 2019. Par contre s'ils ont été recrutés après 2019 le bornage s'appliquera.

### **Dubaï**

Le conseil de gestion de l'établissement demande la négociation d'une nouvelle convention. Le DG indique que les négociations sont difficiles et sans assurance de succès, et assure qu'une décision sera prise très vite car il faut permettre aux personnels d'envisager la suite. Il appelle à la consultation de l'ensemble de la communauté scolaire.

### **San Francisco**

Il s'agit d'aménager la convention pour permettre à l'établissement de garder son accréditation locale auprès des autorités locales. Cela implique que le chef d'établissement doive être recruté par le Comité de Gestion et rester 10 ans en poste. L'Agence a mis en place une procédure spécifique pour le recrutement pour pouvoir continuer à contrôler cet établissement. Les adjoint-e-s vont rester détaché-e-s AEFE.

La FSU s'étonne que l'Agence accepte ces conditions pour le moins inhabituelles, voire irrégulières. Le DG répond qu'il faut absolument maintenir le conventionnement de cet établissement qui est le dernier aux Etats Unis et indispensable donc pour servir de base aux formateurs de l'Agence.

### **Bilan droit d'option**

Le DRH indique que 32% des collègues ont demandé un passage au nouveau statut et 61% ont souhaité rester sur le statut actuel (les autres doivent encore fournir leur réponse ou réintègrent). Pour la FSU ce choix massif des personnels illustre leur attachement à la mobilité choisie et leur refus du bornage de la



durée des détachements. Suite à une question de la FSU, le DRH répond qu'il n'y a pas de difficultés particulières au sujet des détachements dans le cadre du droit d'option.

### **Élections des représentants des personnels dans les instances des Instituts régionaux de formation (IRF)**

La FSU s'étonne qu'une note sur la mise en place des IRF ait été très inégalement diffusée dans le réseau en janvier. Les modalités des élections des représentants des personnels dans les instances des IRF restent floues. Aucune information n'est à ce jour adressée aux personnels dans leur ensemble, ni aux organisations syndicales. Les IRF fonctionnent de fait depuis 1 an (voire 2)...mais sans leurs instances ! L'Agence indique que **l'élection des représentants des personnels se fera en ligne via l'application Atena**. Le module est en cours de validation. Une note d'accompagnement est en cours d'élaboration. Ces élections se dérouleront en mars, pour une installation des instances au cours du mois d'avril. Sont **électeurs et éligibles les représentants des personnels élus aux CE des établissements, ainsi que les représentants désignés pour siéger dans les cellules de formation continue.**

### **3- Suivi de CSA**

#### IVSL-ICCVL et avantage familial

##### **ISVL/ICCVL**

Suite aux annonces au CT du 13 décembre, l'enveloppe n'a toujours pas été amendée des 3 millions d'euros indispensables au rebasage des montants (leur revalorisation annuelle en fonction de plusieurs critères dont principalement celui du logement et du coût de la vie). La FSU a quitté le groupe de travail le 26 janvier car il n'est **pas envisageable de travailler dans ce contexte indigent**. Le Directeur Général indique que, si l'arrêté n'est pas encore paru, c'est parce qu'il continue de se battre pour obtenir l'augmentation de l'enveloppe, qu'il a demandée officiellement à la direction du budget. Compte tenu de la chute brutale de l'euro et de la hausse des prix, il y a un besoin reconnu. La FSU remercie le DG pour son engagement et lui exprime à nouveau l'immense attente des personnels sur ce sujet.

##### **Avantage Familial**

La FSU rappelle que la question reste entière sur le travail de fond demandé depuis plusieurs années. De plus, cette année la publication très tardive de l'arrêté a mis les collègues dans une situation intolérable. Pour certains, ils-elles ont dû avancer depuis septembre la différence entre les frais de scolarité et la somme réellement perçue, pour d'autres, ils-elles doivent rembourser un trop perçu. Dans certains pays, l'AF ne couvre plus les frais de scolarité. C'est pourquoi, puisque le décret 2022-22 qui prévoit un montant de l'AF au moins égal à celui des frais de scolarité n'est pas respecté, **la FSU appelle dans un premier temps les personnels concernés à ne verser aux établissements que ce qu'ils reçoivent réellement (déduction faite des prélèvements sociaux)**. Sans planification d'un groupe de travail avec un projet de réforme, appuyé sur une véritable assise financière, nous appellerions les



personnels à stopper tout versement. Nous avons conscience des difficultés que cela posera aux gestionnaires de l'Agence.

Par ailleurs la FSU intervient sur la **situation au Liban** où l'arrêté marque une baisse significative de l'avantage familial : les sommes réclamées sont très importantes, les collègues vont faire un recours gracieux pour demander des délais plus acceptables. Les personnels ne sont en rien responsables de la parution tardive de l'arrêté. L'Agence doit mettre en place un mécanisme qui permette de les prévenir quand la baisse risque d'avoir des incidences budgétaires aussi importantes.

L'Agence répond que la réflexion est en cours et que la refonte de l'avantage familial fera l'objet d'un groupe de travail. Elle dit avoir entendu la demande de la FSU de prévoir un mécanisme d'alerte et va réfléchir à une solution.

### Rémunération +3,5% des contractuels

La FSU se félicite de cette augmentation, revendiquée par l'ensemble des OS, qui représente l'équivalent de la revalorisation mise en place dans la Fonction publique. Les 35 personnels concernés n'avaient pas pu en bénéficier car la tutelle refusait de l'appliquer à leurs contrats forfaitaires non indicés. Nous nous assurons qu'elle est bien rétroactive.

Pour autant, pour la FSU **d'autres chantiers rémunérations des personnels de centrale doivent être travaillés sans attendre, à savoir :**

- les grilles salariales des contractuels
- l'abandon du gel de l'avancement des personnels détachés.

### Évolutions des rémunérations des agents en centrale

La FSU revient sur cette question. Ces agents n'ont pas pu bénéficier de la revalorisation de 20 % décidée par la tutelle, malgré 4 réunions sur ce thème avec la direction du budget et le MEAE. En effet, ce qui s'applique à une tutelle ne s'applique pas de droit à l'ensemble des opérateurs qu'elle chapeaute. Cependant, une avancée majeure a été actée concernant les personnels de centrale : ils pourront enfin bénéficier de **promotions de grade en cours de contrat**. Du reste, il ne s'agit ni plus ni moins que de l'application du droit.

De nombreux chantiers sont ouverts, en particulier portant sur la volonté de **faire évoluer le statut des agents de centrale vers un détachement classique**, de sorte que les règles de rémunération les concernant ne soient plus fixées seulement par leur contrat mais selon les règles usuelles des détachements. La tutelle a accepté le principe de ce changement. La FSU prendra toute sa part dans ces travaux.

### Rémunérations des actions de formation en secourisme

Suite au cadrage opéré par l'Agence sans aucune concertation préalable, une très grande majorité de formateurs-trices secourisme du réseau a exprimé son désir de voir s'ouvrir de véritables discussions pour arriver à un consensus et ainsi éviter tout blocages des actions de formation. Une pétition signée par une très grande majorité des formateurs-trices du réseau porte sur la nécessité d'associer les représentants des personnels à de véritables discussions, et l'Agence ne répond toujours pas à cette demande élémentaire de dialogue social. Cette centaine de collègues s'est engagée dans les actions de secourisme pendant des années et ne mérite pas ça.

Le DG déclare qu'il fera une réponse écrite à cette pétition et qu'il apportera des réponses complémentaires dans ce cadre. La FSU insiste et répète que les collègues demandent simplement qu'un dialogue soit instauré avec les représentants. Elle sera très vigilante quant au contenu de la réponse écrite à venir du Directeur Général.

### **Bolivie**

La FSU demande un point sur la situation au lycée franco-bolivien Alcide d'Orbigny. La réponse de l'Agence semble indiquer que la situation s'améliore l'IEN, suite aux entretiens que le chef de secteur et le DRH ont menés avec le directeur de l'école.

### **Dakar**

La FSU demande à nouveau un point sur la mise en conformité de l'établissement de Dakar avec la circulaire n°515. Elle remercie le secteur pour les informations qu'il nous apporte, car localement il n'y en a pas. Il n'y a pas eu de réunion de dialogue social depuis un an. Il s'agit tout de même d'un EGD, d'une des vitrines de la gouvernance locale de l'Agence, qui se doit d'être exemplaire dans le respect des textes de l'AEFE (en l'occurrence ceux s'appliquant aux personnels de droit local), de leur esprit tout autant que de leur lettre

Un dialogue social est annoncé sur un accord cadre d'établissement en février. Les personnels et la FSU attendent une programmation volontariste, et un passage final devant la CCPL en vertu de la circulaire 515. Les personnels comme la FSU attendent que l'accord cadre soit réellement discuté, de manière ouverte et constructive. A cet égard, nous alertons solennellement l'Agence sur la posture extrêmement raide du chef d'établissement. Ce n'est pas là une attitude de dialogue et la voie pour sortir par le haut de situations héritées.

### **Vietnam**

La situation des visas évolue de jour en jour, mais ce 15 février 7 collègues du lycée d'Hô-Chi-Minh ville n'avaient pas reçu d'extensions de visas exceptionnels. La réponse apportée par l'Agence est à moyen voire long terme (prestataire de service, accord bilatéral), mais pour la FSU l'urgence concerne les collègues qui sont en situation irrégulière au Vietnam. Cela signifie pour eux l'impossibilité de se déplacer, d'accéder au compte en banque, de conduire, de bénéficier d'une protection sociale pour eux et leurs ayants-droits, le risque de confiscation du passeport, d'amende... Les personnels sont désemparés, en situation d'insécurité et de stress personnel et familial. Le problème est récurrent et va



se reposer dans les semaines à venir pour de nouveaux collègues. Il concerne les deux établissements à gestion directe du pays, il est troublant que la résolution soit intervenue pour le lycée d'Hanoi et pas celui d'Ho-Chi-Minh ville. La FSU a alerté l'Agence pour une intervention au plus haut niveau, plus que jamais elle est indispensable. Le DG répond que l'Agence ne peut aller plus loin que l'autorisation d'absence pour les collègues. Il est en liaison directe avec l'ambassadeur et les efforts du poste se poursuivent.

### **Internat de Meknès**

Pour la troisième fois la FSU intervient dans cette instance au sujet de la question des frais d'internat pour les collègues détachés de Fès qui doivent mettre leurs enfants à l'internat à Meknès. La FSU insiste et demande une analyse financière de la part de l'Agence.

### **4 - Modification de l'arrêté du 17 octobre 2022 relatif au classement dans les groupe d'IGFS des personnels détachés** **avis**

L'IGFS est l'indemnité géographique et de fonction spécifique, qui remplace l'indemnité d'expatriation pour les personnels détachés de direction, d'administration et de formation. La FSU déclare qu'une note explicative aurait été la bienvenue afin de savoir où étaient placées les catégories de personnels avant ce changement et combien cette mesure allait coûter à l'AEFE.

Le DRH de l'Agence répond qu'il ne s'agit pas de changement mais d'un oubli concernant certains métiers et que l'objectif était de mettre à jour cet arrêté pour intégrer des missions qui étaient présentes dans l'ancien décret mais pas dans le nouveau. La secrétaire générale adjointe précise que le coût s'élève à environ 2,6 M€ pour une cinquantaine de postes concernés.

*vote pour à l'unanimité.*

### **5- Carte des emplois 4ème phrase 2023-2024** **avis**

#### **Tunisie Megrine Ecole G. Brassens**

Fermeture du poste de directeur résident et ouverture de celui de directeur expatrié.

Le DRH informe le CSA que le personnel actuellement en poste pourrait passer sur le poste de direction.

#### **Russie Moscou fermeture d'un RE1**

La FSU-SNUipp est intervenue pour demander si le poste d'EMFE fera partie du recrutement de détaché-es formateurs, en cours.

Le DRH répond qu'il sera bien proposé aux candidats.

#### **Vote contre FSU et SGEN, abstention UNSA**



## **6- Questions diverses**

### **1.3 Recrutement des détachés sur des postes d'enseignement - FSU**

Pouvez-vous nous préciser la procédure mise en place et les documents transmis pour répertorier les 64 personnels ayant postulé en vain lors de la campagne de recrutement des résidents 2022 et autorisés à postuler de nouveau pour la campagne à venir ? Pourquoi plusieurs collègues ayant bien postulé en 2022 se voient refuser de le faire en 2023 au prétexte qu'ils ont renouvelé leur détachement alors que l'ensemble des collègues concernés ont fait de même ?

#### **Réponse :**

*Lors de la dernière campagne de renouvellement de détachement, les agents avaient été interrogés sur leur souhait de mobilité dans un autre pays pour la rentrée. Il s'agissait de recenser ceux qui avaient besoin d'un délai exceptionnel dans l'attente de la parution du nouveau décret permettant un recrutement de résident(e)s hors du pays.*

*Le 21 mars 2022, les gestionnaires pays ont interrogé tous les agents qui avaient mis en attente leur demande de renouvellement de détachement. Il leur était demandé d'indiquer si l'attente était due :*

- a) à leur participation au mouvement France, à une demande de détachement hors AEFÉ ou autre*
- b) ou au résultat de la CCPL d'un établissement AEFÉ.*

*Si l'agent donnait la réponse « b », il était précisé que la DRH reviendrait vers eux ultérieurement pour un complément d'information.*

*Le 3 mai 2022, un second mail a été adressé à tous les agents qui, à cette date, n'avaient pas demandé la transmission de leur demande de renouvellement de détachement à leur administration d'origine. Ils ont été interrogés sur leur souhait de réintégrer ou transmettre leur demande à leur administration. Si le 2ème choix était fait, la DRH s'engageait à demander au MENJ la possibilité pour ces agents de candidater sur un poste du réseau à la rentrée 2023 bien qu'ils soient en cours de mission. A partir de ce 2ème mail, une liste a été constituée recensant tous les agents ayant demandé leur renouvellement de détachement mais souhaitant candidater sur un poste du réseau à la rentrée 2023.*

*Cette liste a été communiquée au MENJ et les agents ont reçu un courrier à présenter avec leur candidature pour que cette dernière soit recevable.*

La FSU remercie l'Agence pour cette réponse éclairante, elle constate cependant un déficit d'information des collègues : ceux qui ont renouvelé entre fin mars et le 3 mai ne l'ont pas fait en connaissance de cause. Sur le fond ils sont dans la même situation que les collègues qui ont maintenu leur demande de mise en stand by, ils l'ont fait sous la pression de leurs établissements. Le DRH estime malgré tout que toutes les informations sont parvenues aux personnels en temps et en heure.

### **1.4 Arabie Saoudite FSU**

Les personnels détachés doivent payer les frais de scolarité en monnaie locale ce qui engendre des frais de change. Serait-il possible de payer ces frais en euros comme cela se fait dans certains pays ?

#### **Réponse :**

*Comme de nombreux pays, l'Arabie Saoudite est touchée par l'inflation. Elle a un impact sur le taux de change. Aujourd'hui 1 euros vaut 4,05 Rials saoudien – mi-novembre sa valeur était inférieure, 1 euros valait 3,75 rials saoudien.*





*L'Euro semble aujourd'hui, comme ailleurs dans le monde, s'apprécier et de ce fait être moins en défaveur des personnels résidents.*

*Le taux est aujourd'hui revenu au niveau de juin 2022.*

*Dans le cadre de sa politique anti-corruption et anti blanchiment d'argent, le Royaume Saoudien tient à contrôler les flux d'argent vers l'étranger et en provenance de l'étranger. Les transferts de devises sont donc sous contrôle et leur autorisation en est limitée.*

*Nous transmettons cette demande à l'organisme gestionnaire de l'établissement qui reste décisionnaire des modalités de paiement des frais de scolarité dans le cadre de la loi saoudienne.*

### **1.5 Tunisie - FSU Pas de réponse**

Pour les enseignants résidents, les titulaires se plaignent de la difficulté pour rapporter des euros de France. Les frais bancaires sont énormes. Lors des périodes où il faut payer les impôts, certains se retrouvent en difficulté pour échanger une partie de leur salaire, car nous sommes payés uniquement en euro. Est-ce que l'Agence peut rouvrir un service permettant de pallier ce problème?

Pour les contrats locaux français: certains collègues souhaiteraient être payés une partie de leur salaire, en euro. En effet, ils ont des enfants étudiant à l'étranger et apparemment comme ils travaillent dans une école française, en lien avec l'ambassade, ils pourraient être payés (une partie de leur salaire) en euros. Est-ce que vous pouvez nous éclairer sur ce point ?

La deuxième partie de la question recevra une réponse ultérieure car l'Agence n'était pas en mesure d'y répondre à l'occasion de ce CSA.

### **1.6 Afrique du Sud - FSU**

Pourrions-nous avoir un point de situation des collègues au regard de la loi locale sur la question des visas et de leur renouvellement, notamment à l'approche du 31 mars 2023, date à partir de laquelle tous les collègues en attente de visa ou renouvellement ne pourront plus sortir du pays sous peine d'en être bannis pour plusieurs années ?

**Réponse :**

#### A Johannesburg

*La nouvelle EEMCP2 de SVT, est en attente de son visa. Elle a déposé sa demande le 13 juin 2022. Elle assure son travail en distanciel et le lycée Jules Verne s'est organisé pour que les élèves soient encadrés sur place durant les cours en distanciel.*

*Le lycée, le secteur, le poste et le MEAE sont en contact régulièrement sur ce dossier. Le poste et le MEAE interrogent l'ambassade d'Afrique du Sud à Paris aussi régulièrement que la courtoisie professionnelle le leur permet. Aucun point de blocage n'a été identifié, la procédure suit son cours.*

#### Au Cap

*Deux professeurs des écoles et un enseignant du second degré sont en difficulté avec la nouvelle procédure du Department of Home Affairs (DHA) relative au personnel sans visa permanent.*

*L'administration sud-africaine demande aux personnes qui souhaitent renouveler leurs visas d'effectuer leurs démarches de renouvellement dans les 4 mois qui précèdent l'expiration du visa précédent.*

*Malheureusement, le DHA n'arrive plus à traiter en temps et en heure les demandes.*

*Il a autorisé jusqu'au 31 mars 2023 les demandeurs à rester sur le territoire malgré un visa expiré, sous réserve d'avoir la preuve de dépôt de la demande de renouvellement. Après cette date, ils courent le risque d'être interdits d'entrer en Afrique du Sud s'ils quittent le territoire sans visa renouvelé.*



*Le lycée, le secteur, le poste et le Ministère sont en contact régulièrement sur ce dossier. Le poste sollicite régulièrement le DHA avec la liste actualisée des demandeurs de visas en Afrique du Sud. Il estime vraisemblable que les dossiers déposés bénéficieront à nouveau d'une prolongation d'autorisation de rester sur le territoire avec le risque pour les demandeurs d'y rester jusqu'à la décision officielle. Mais il n'a aucun moyen d'en être assuré. Le poste diplomatique est bien évidemment mobilisé pour obtenir ce renouvellement avant cette échéance.*

La FSU intervient pour revenir sur la réponse de l'Agence qui ne rassure pas du tout les collègues. En effet ceux-ci ne doivent la légalité de leur présence sur le sol sud-africain et leur liberté de mouvements qu'à l'extension émise par le Home Affairs Sud-africain, qui est valide jusqu'au 31 mars 2023. Qu'en sera-t-il après cette date?

Pour le DG cette situation est le résultat d'un durcissement de la politique de l'Afrique du Sud vis-à-vis des ressortissant-es étrangers. Il assure être pleinement mobilisé, avec le poste diplomatique, pour régler cette question.

### **3.1 Grève - FSU**

Certain.es chef.fes d'établissement embauchent des vacataires lorsque des enseignants sont en grève, ce qui est inacceptable. L'Agence rappelle-t-elle systématiquement aux chef.fes d'établissement les dispositions à prendre lors d'une grève ? Prévoit-elle un rappel à l'ordre lorsque la direction ne respecte pas les textes ?

#### **Réponse :**

*L'Agence n'a pas eu connaissance de ce type de situation. Néanmoins, un rappel va être fait auprès des cheffes et chefs d'établissement afin d'explicitier les mesures qui peuvent être prises en cas de grève pour assurer la continuité du service public. L'administration a la faculté de pouvoir faire appel à des volontaires non-grévistes au sein de l'établissement afin d'assurer l'accueil des élèves.*

### **4.3 Missions des agents de Centrale dans le réseau AEFÉ - FSU**

Nous souhaiterions avoir un bilan, à minima par services, des voyages et missions effectués par les agents de Centrale depuis le début de l'année scolaire 2022-23 et une projection des futures missions programmées. **Réponse :** *Hors champs de compétence du CSA*

La FSU prend acte du fait que cette question n'entre pas dans les compétences du CSA selon le secrétariat général. Elle posera donc la question au Conseil d'administration du 14 mars. A notre sens, ce type d'information doit être connu et faire l'objet d'une réflexion globale, ce dont convient le secrétaire général. Nous nous réservons la possibilité de reposer cette question dans les instances compétentes.

### **4.4 RéflexeS - FSU**

Suite aux nombreuses informations concernant l'AEFE et les missions du directeur diffusées par la plate-forme RéflexeS sur les réseaux sociaux, suite à la participation d'agents en nombre non négligeable de l'AEFE aux "RDV Réflexes", pouvez-vous clarifier les liens qui unissent l'opérateur public et cette plateforme d'initiative privée RéflexeS ?

#### **Réponse :**

*Créée par la sénatrice Cazebonne (Renaissance) en décembre 2021 et parrainée par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi que par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse,*



la plateforme collaborative RéflexeS est dédiée à l'enseignement français à l'étranger. Elle a vocation à faire dialoguer tous les acteurs de l'enseignement français à l'étranger (parents, élèves, personnels, opérateurs, institutions) que ce soit dans le réseau homologué ou les dispositifs complémentaires (FLAM, Label FrancEducation).

Dans ce cadre, l'AEFE, en tant qu'opérateur du MEAE, communique des éléments d'information utiles qui permettent notamment aux utilisateurs d'être redirigés vers le site internet de l'Agence. Elle n'a aucun lien contractuel avec la plateforme RéflexeS. Par ailleurs, l'AEFE participe aux webinaires organisés dans la mesure où ils lui permettent d'expliquer, de valoriser, voire de défendre, sa politique et les actions de l'Agence. Ainsi, l'AEFE a pris part aux trois premiers RV RéflexeS, sur les conditions de la rentrée (septembre 2022), le développement du réseau (novembre 2022) et l'orientation des élèves (janvier 2023). Elle participera au webinaire du 16 mars consacré à l'inclusion scolaire et au bien-être des élèves à besoins éducatifs particuliers, ce qui lui permettra notamment d'expliquer le rôle de l'Observatoire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers (OBEP).

L'AEFE est prête à participer à des webinaires organisés par d'autres parlementaires sur des sujets touchant aux enjeux de l'EFE, comme celui organisé en janvier dernier par la sénatrice Mélanie Vogel (Ecologiste) sur la transition écologique et l'EFE3D.

#### **4.5 Lycée français de Londres - FSU**

Quel pourrait être l'impact sur le recrutement au lycée Charles De Gaulle du rapport de l'OFSTED qui accorde à l'établissement une mention "inadéquate" dans sa globalité ?

#### **Réponse :**

*Il est difficile à ce jour de mesurer quel impact aura le rapport ofsted sur les effectifs de rentrée. Les indicateurs rattachés à l'évolution des demandes d'inscription et les inscriptions finalisées à ce jour sont en correspondance avec ce qui est observé, depuis deux ans, à cette période de l'année (très légèrement au-dessus). Il sera probablement possible de dessiner une tendance après les congés de printemps après achèvement des deux prochaines campagnes (mars puis avril).*

*Considérant cette problématique, la direction, depuis plusieurs semaines a rencontré les membres de la communauté via des conseils des maîtres, conseils d'école, conseil pédagogique, conseil d'établissement. Plusieurs réunions invitant les parents délégué(e)s de classe (6ème à Terminale) mais également les représentant(e)s des élèves (délégué(e)s et suppléant(e)s de 6ème à Terminale) se sont déroulées afin de permettre un dialogue direct et transparent. L'APL a, dans le même temps, conduit de nombreuses réunions en présentiel ou distanciel.*

*L'objet de ces réunions était d'expliquer que si le rapport articule des remarques et des demandes rattachées en particulier au safeguarding il indique également que la qualité de l'éducation n'est pas remise en cause (label good). Le plan d'action permettra de renouer avec les standards anglais, devenus plus exigeants, à l'automne prochain. Dans le même temps, il a été souligné que trois consultants dont une ancienne inspectrice de l'Ofsted travaillent aux côtés de la direction.*

*La démarche a été de faire preuve de transparence et d'inviter chaque membre de la communauté à cultiver le sentiment d'appartenance. Ceci de manière à ce que chacun, élèves, familles, personnels puisse montrer qu'il a pris la mesure de ce rapport.*

*Lors du conseil d'établissement du 17 janvier dernier, l'un des représentants des personnels enseignants a souligné que le corps professoral fera preuve de souplesse et d'adaptabilité.*

*Les campagnes de communication conduites par l'établissement et les portes ouvertes sont des ancrages « de communication » solides.*

*De manière moins formelle mais probablement tout aussi efficace, les propos que tiendront les membres de la communauté, dans le cadre des échanges qui se nouent naturellement dans et hors de l'établissement (tournois sportifs, galas, soirées musicales et artistiques, remises de prix, etc.)*



contribueront à renforcer la communication de la direction.

Pour la FSU, les questions de mise en sécurité appellent des décisions rapides et volontaristes. Les parents d'élèves comme les personnels du lycée ont écrit à l'Agence à ce sujet. Comme le reste du rapport sur la gouvernance de l'établissement, ce sont des sujets qui ont un impact sur l'attractivité de l'établissement, voire peuvent être instrumentalisés par des établissements concurrents. La responsabilité de l'Agence est clairement engagée, d'autant que la réputation du lycée se joue aussi sur ce type de critères.

#### 4.6 Belgrade - SNUipp-FSU

Suite à la visite du chef de secteur à l'École Française de Belgrade, les personnels de cet établissement s'inquiètent d'un possible déconventionnement en raison des difficultés financières rencontrées par ce dernier. L'Agence peut-elle nous donner des éléments susceptibles de les rassurer?

Par ailleurs, concernant toujours cet établissement, nous avons signalé des dysfonctionnements importants dans le premier degré. Le chef de secteur peut-il nous faire un point de situation et nous préciser les mesures mises en œuvre afin de ramener la sérénité dans cet établissement?

#### Réponse :

*La mission au lycée français de Belgrade composée du chef de secteur Europe, d'une experte du SADR et de la chargée de mission sécurité s'est déroulée au mois de janvier. A cette occasion, elle a effectivement identifié des difficultés financières depuis trois années liées à un déficit du budget opérationnel en dépit d'une aide par élève de l'Agence qui atteint pratiquement 2500 € par élève.*

*Ces difficultés ont pour origines :*

- une augmentation nominale des salaires de 10% ;
- une inflation officielle de 16% (2022) ;
- une augmentation des fluides de l'ordre de 20% ;
- un rebasage de charges salariales lié au nouveau statut de l'établissement vis-à-vis des autorités serbes ;
- une augmentation du loyer de 20% ;
- des dépenses d'entretien des bâtiments importantes (bâtiments anciens)

*En outre, les statuts de l'association prévoient un plafonnement de l'augmentation annuelle des frais de scolarité à 5%, ce qui rend très compliqué les augmentations des droits d'écologie dans un contexte inflationniste fort. De plus, la structure immobilière limite une potentielle croissance des effectifs en général, et par classe en particulier (16 à 20 élèves par classe).*

*Depuis dix années, l'Agence et le poste diplomatique ont conjugué leurs efforts pour engager l'établissement dans un projet immobilier permettant d'améliorer l'attractivité de l'établissement, de rationaliser des coûts de la structure pédagogique et de diminuer les frais d'entretien d'infrastructures parfois vétustes*

*Elle n'a pu que constater malheureusement l'échec de trois projets en raison d'une opposition forte des parents d'élèves.*

*Elle met tout en œuvre actuellement pour convaincre le nouveau comité de gestion d'augmenter d'une manière substantielle les droits d'écologie et de s'engager dans un projet immobilier.*

*Concernant la question relative au premier degré, qui a été évoquée avec l'équipe de direction, les organisations syndicales reçues à cette occasion ont informé le chef de secteur que de nettes améliorations avaient été constatées depuis l'année passée et que la grille transmise n'était plus d'actualité.*

#### Retour de la section



Nous ne pouvons que dénoncer la procédure. Il a pris 2 faits, il a constaté qu'il y avait des points d'amélioration sur ces 2 faits et voilà, le tableau est bon pour la poubelle. Or, nous avons conclu l'entretien en lui disant qu'il y avait certes quelques points d'amélioration mais que nous étions loin d'un fonctionnement normal et serein. D'où notre entretien avec lui car la situation n'est toujours pas réglée.

Il semble que cet entretien se retourne contre nous! Nous allons finaliser le tableau pour les périodes 2 et 3 et vous le faire parvenir. Avec cet outil, il sera plus facile de démontrer que nous souffrons toujours des dysfonctionnements. Je ne vois pas comment contrer autrement ce détournement de la vérité. .

Le DG suit cet établissement de près car la situation est préoccupante, en effet il faut le mettre en conformité avec l'homologation. La FSU rappelle que les collègues attendent un point d'étape sur la situation de l'école primaire, afin de vérifier que les dysfonctionnements qu'ils·elles ont constatés soient vraiment en voie de règlement.

#### **4.7 Maroc Rabat Ecole Ronsard - SNUipp-FSU**

Nous souhaitons alerter l'agence sur la situation à l'école Ronsard à Rabat. L'équipe enseignante a, depuis un an et demi, engagé différentes démarches afin d'essayer de régler les nombreux dysfonctionnements au sein de l'école. Malgré les échanges avec la direction, une médiation mise en place à l'initiative de la cheffe de pôle et en présence de l'inspecteur et malgré la bonne volonté de chacun, les difficultés de l'école persistent. C'est pour cela que l'équipe n'a pas eu d'autre choix que de poser un préavis de grève pour les 24 et 25 janvier. Après une première journée où toute l'équipe enseignante était en grève, celle-ci a décidé de lever le préavis pour le 25 janvier suite à des échanges avec madame la DRH adjointe. En effet, celle-ci a assuré les représentants des personnels qu'un suivi serait mis en place.

Parallèlement à ces démarches les représentants des personnels ont saisi le déontologue du MEAE suite à des propos inacceptables de la directrice.

L'équipe reste inquiète car elle ne perçoit pas de réelle volonté de changement de la part de la direction.

Comment l'Agence compte rétablir un climat de travail serein et le dialogue entre les enseignants et la direction à l'école Ronsard ?

#### **Réponse :**

*L'agence a bien pris en compte la situation et mis en œuvre des mesures concrètes destinées à rétablir rapidement un climat de travail serein, respectueux et inscrit dans l'écoute et le dialogue entre les enseignants et la direction de l'école. Un bilan a été dressé avec la direction de l'école, un plan d'action, explicité vendredi 03 février aux personnels de l'école par le COCAC adjoint, son adjoint, l'EN et la proviseure du Lycée Descartes en présence de la direction de l'école. Ce plan d'action va être mis en œuvre dès à présent pour atteindre ces objectifs. Des points réguliers sont prévus.*

La FSU remercie l'Agence de cette réponse qui correspond effectivement à une amélioration sur place. La situation reste néanmoins fragile et peut déraiser à tout moment.

Par ailleurs le déontologue du MEAE saisi par les représentants des personnels n'a toujours pas répondu à la saisine qui a été faite.

#### **4.8 Parcours de formation pour les néo recruté-es - FSU**

**Anthony**



Des collègues personnels de droit local néo recrutés se sont vu imposer par leur direction une formation lourde ("intégrer les attendus du système éducatif français"). Dans la mesure où la formation est un droit et non une obligation, sur **quel texte l'Agence se base-t-elle pour obliger les collègues à y participer ?** De surcroît, cette formation comprend un stage de **2 jours en présentiel, 40h de formation asynchrone et des points d'étapes en visioconférence par tranche de 3h en dehors du temps de travail**. Comment l'Agence peut-elle justifier ceci a fortiori pour une formation qu'elle prétend être obligatoire ?

**Réponse :** *En vertu des dispositions du Code de l'Éducation, l'AEFE « contribue prioritairement à la formation des personnels exerçant ou ayant vocation à exercer dans les établissements d'enseignement français à l'étranger » (article L452- 2). Cette responsabilité pèse à double titre sur l'Agence : en tant que pilote d'un réseau mondial en expansion d'une part, et en qualité d'employeur direct d'une partie substantielle des personnels de ce réseau d'autre part.*

*Si la formation effectivement est un droit ouvert aux personnels, l'Agence est donc également dans son rôle lorsqu'elle prescrit, pour ses propres agents, des parcours de formation pour l'adaptation à l'emploi, l'acquisition des gestes ou des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de la fonction, à la professionnalisation.*

*On peut rappeler à ce propos les textes officiels et de cadrage :*

- *le référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation dans lequel est précisé en introduction : « Les métiers du professorat et de l'éducation s'apprennent progressivement dans un processus intégrant des savoirs théoriques et des savoirs pratiques fortement articulés les uns aux autres. » Ces savoirs théoriques sont offerts par les deux parcours du PàP cités ci-après.*
- *le cadre propre à l'Agence à travers la note d'orientation stratégique de la formation des personnels du réseau de l'enseignement français à l'étranger n° 0005 du 10 janvier 2022, concertée en groupe de travail avec les organisations représentatives des personnels de l'EFE :*

*§ A. 1. « Les actions de formation des personnels s'adressent à tous les personnels des niveaux homologués des établissements du réseau de l'Enseignement français à l'étranger (EFE), quel que soit leur statut (établissements en gestion directe, conventionnés et partenaires). »*

*§ A. 2. : « Les formations visent la professionnalisation, l'enrichissement des pratiques et l'innovation ».../... « La professionnalisation permet l'appropriation des gestes professionnels comme attendus dans les établissements du réseau AEFE (ou visés dans le cadre d'une mobilité professionnelle) ».*

*§ B. : « Les actions de formation proposées par les services du siège de l'AEFE et les IRF s'inscrivent dans un cadrage constitué des priorités du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, des orientations du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) de l'AEFE et des projets de zones validés par la direction en charge de la formation au sein de l'AEFE. »*

*Dans ce cadre, l'Agence a développé une offre de formation innovante et adaptée au contexte d'enseignement si particulier que représente l'activité éducative dans un environnement francophone situé à l'international, à l'adresse de tout personnel de droit local nouvellement recruté et ayant en responsabilité une classe. Cette offre de formation pour les « Professeurs à professionnaliser » (« PàP ») permet d'intégrer les attendus du système éducatif français et/ou de consolider sa pratique dans le cadre de l'enseignement français à l'étranger. A titre d'information, elle s'adresse également aux professeurs débutants et aux professeurs ayant besoin d'une montée en compétences.*

*Ces parcours s'inscrivent donc bien dans les objectifs de l'Agence, visant à garantir la qualité d'ensemble du réseau et de l'enseignement dispensé dans les établissements. Naturellement, la*



*participation à ces parcours de formation doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue entre l'institution, l'établissement et le professeur concerné, sur la base d'un diagnostic partagé. Par ailleurs, les parcours sont granulaires et modulables : ils peuvent donc être adaptés selon les besoins constatés, à la fois dans leur format et dans leur rythme d'acquisition.*

*Pour les personnels, cette offre de professionnalisation constitue un moyen de répondre à l'obligation de monter en compétences. C'est aussi une occasion unique d'être accompagné par un formateur ou une formatrice, en cohérence avec les dispositions des statuts particuliers des corps des professeurs certifiés (article 30 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972) ou des professeurs agrégés (article 7 du décret n° 72-580 du 04/07/72), au terme desquels l'initiative peut revenir à l'administration :*

*« Tout professeur (certifié ou agrégé) bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel. Individuel ou collectif, cet accompagnement répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'administration. »*

*Il convient enfin d'ajouter que cette formation leur permet une certaine mobilité au sein du réseau, d'améliorer leur condition de vie et d'envisager une formation MEEF à moyen terme (en cours de construction) dont le volume horaire serait allégé de par leurs acquis personnels et professionnels obtenus grâce à cette offre de professeurs à professionnaliser*

La FSU s'interroge sur les formations destinées aux néo recrutés non titulaires qui prennent un caractère obligatoire, alors qu'elles devraient reposer sur le volontariat. En outre, la question se pose de leur organisation avec une part importante en asynchrone allongeant démesurément les heures de travail des collègues. La FSU exige que ces formations donnent lieu à des décharges de temps de travail équivalentes à leur durée. Selon l'AEFE, les modalités de formation sont adaptées aux collègues. La finalité est de les aider à prendre en main les classes. C'est un programme ambitieux. Les formations ne seraient pas présentées comme obligatoires mais résulteraient de concertations au sein des écoles. La FSU insiste sur le fait que l'agence doit permettre aux collègues d'avoir du temps pour se former en dehors de leur temps libre ou de sommeil.

#### **4.9 Moyens pour la mise en oeuvre de l'école inclusive - FSU**

L'AEFE a pour mission de veiller au respect des principes de l'école inclusive envers les EBEP. Pour poursuivre cet objectif sur le terrain, il nous semble aujourd'hui nécessaire qu'un budget aux établissements soit alloué au financement de matériel, ou d'aménagements spécifiques permettant l'intégration des élèves dans toutes les activités. Le matériel pédagogique destiné à tous les élèves est pris en charge par les établissements, mais quand ce matériel doit être adapté, il est à la charge des familles. Trop souvent, elles ne peuvent supporter ces achats. Nous ne pouvons accepter que des élèves soient exclus de certaines activités pour des raisons financières. L'AEFE compte-t-elle se donner les moyens de remplir ses missions en permettant aux établissements engagés dans l'inclusion des EBEP de créer une ligne budgétaire supplémentaire pour financer les aménagements pédagogiques permettant l'inclusion de tous ?

D'autre part, des moyens humains sont-ils accordés comme des allègements des effectifs en classe. L'Agence prévoit-elle la création de postes de formateurs de formateurs (CAPSAIS) ?

Par ailleurs, l'Agence prévoit-elle de mettre en place un cadrage de la fonction d'AESH ( rémunération, temps de travail, conditions d'exercice, formation ... ) ?

**Réponse :** *En décidant de créer un « Observatoire pour les élèves à besoins éducatifs particuliers » (OBEP) en juin 2016, l'AEFE a engagé une politique volontariste en matière d'école inclusive dans le réseau. Elle porte cette action sans relâche depuis quelques années, par la diffusion de préconisations et d'outils dont les établissements s'emparent dans le cadre de leur propre projet et des ressources*



*qu'ils choisissent de consacrer au bon accueil des EBEP, ainsi qu'à l'optimisation de leurs conditions d'apprentissage. Dans le cadre des procédures d'homologation, ce point fait également l'objet d'une analyse spécifique par l'inspecteur-auditeur.*

*L'acquisition d'équipements et de matériels adaptés reste toutefois un choix local d'établissement en lien avec les familles concernées. L'agence ne prévoit pas d'ouvrir une ligne budgétaire dédiée sur son budget pour prendre en charge ces aménagements. En faisant le choix de financer les personnels chargés de l'aide individuelle ou mutualisée qui interviennent dans la classe sous l'autorité de l'enseignant, sans condition de ressource des familles, selon les termes de la circulaire MENJS - DGESCO A1-3 - MEAE - DFAE - AEFÉ/Mlf du 13/08/2021, l'Agence consent déjà un effort budgétaire très significatif (de l'ordre d'1,5 M€/an).*

*En ce qui concerne les moyens humains qui permettraient des allègements d'effectifs de classes, l'Agence ne prévoit pas stricto sensu la création de postes de formateurs de formateurs (titulaires du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive - CAPPEI). En revanche, une attention particulière est portée au recrutement des formateurs qui présentent cette qualification supplémentaire E.I. qui leur donne un atout non négligeable (plus fréquent dans le premier degré).*

*Par ailleurs, la formation à l'école inclusive va s'enrichir l'an prochain d'une offre de formation M@gistère d'initiative siège faisant l'objet d'un partenariat tripartite en cours de finalisation entre l'AEFE, Réseau Canopé et l'INSHEA. L'objectif est d'optimiser et d'enrichir les occasions de formation diplômantes ou non pour une acculturation progressive des acteurs du réseau à l'inclusion scolaire.*

*Cette formation ne préjuge pas de la possibilité future de passer le CAPPEI -comme le CAFIPEMF- au sein du réseau. Pour le moment toutefois, la réglementation ne permet pas cette avancée pour le réseau.*

*S'agissant enfin du « cadrage de la fonction d'AESH », il faut rappeler que les AESH sont recrutés par les parents sur des contrats de droit local. Un premier document a été produit par le GT AESH de l'OBEP sur le rôle et la place de ce dernier dans l'accompagnement du parcours de l'élève. Ce sujet pourrait faire l'objet, avec d'autres thèmes, d'un document de synthèse sur la politique inclusive de l'Agence. Ce sujet sera abordé lors de la prochaine réunion de l'OBEP le 15 mars prochain.*

La FSU reconnaît les efforts faits, mais on est encore très loin du compte. Les collègues notamment au 1er degré se sentent abandonnés : seuls pour adapter leurs enseignements et leur mise en place dans les classes, sans ressources spécifiques au public accueilli, pas de temps libéré pour l'adaptation, pas d'allègement d'effectif, pas de valorisation possible de l'expérience acquise.

Compte rendu rédigé pour la FSU par :

Hamid Laroussi, Anthony Deltour, Alessandra Diakhate, Arthur Haushalter, Isabelle Hélène, Sébastien Iliano,  
Sébastien Ville, Bruno Ribard, David Hourlier, Michaël Faugeroux  
Nathalie Salas, Clémence Chaudin

