



COMPTE RENDU

CSA de l'AEFE - 13 juin 2023

Ordre du jour

- 1- [Points d'actualité](#)
- 2- [Election des représentants des personnels au CAAF des IRF](#)
- 3- [Transposition des indemnités du MEN FSU](#)
- 4- [Rémunération des formateurs en secourisme](#)
- 5- [Nomination du délégué à la protection des données](#)
- 6- [Document relatif à la gestion des conflits et ses annexes](#)
- 7- [Programmation des travaux du CSA](#)
- 8- [Elaboration du deuxième plan égalité 2024-2027](#)
- 9- [Circulaire relative à l'organisation des temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans l'EFE \(période 2024-2025\)](#)
- 10- [Actualisation des décharges des formateurs du second degré](#)
- 11- [Rapport social unique \(RSU\) 2022](#)
- 12- [Carte des emplois 1^{er} degré](#)
- 13- [Questions diverses](#)

1- Points d'actualité

La FSU revient sur plusieurs situations :

- **les menaces de déconventionnement des établissements MLF en Espagne**

La FSU demande ce que fait l'Agence pour lutter contre ces déconventionnements, qui seraient totalement contraires aux engagements conjoints pris par l'AEFE et la MLF dans l'Accord-cadre signé en décembre 2021. Une trentaine de personnels détachés sont concernés. **L'Agence doit donc tout faire pour éviter ces déconventionnements.**

Le Directeur Général Adjoint déclare qu'il est difficile de répondre à la place de la MLF et qu'il faut attendre la visite du Directeur Général de la MLF prévue les 21 et 22 juin dans ces 2 établissements pour y voir plus clair. Si la MLF décide de déconventionner, l'Agence accompagnera au mieux les collègues concernés. Un courrier du Directeur Général de l'AEFE à destination des personnels est en cours d'envoi. La FSU s'indigne de cette réponse qui n'est pas suffisante : **le rôle de l'Agence ne peut se restreindre à un rôle passif d'observateur; elle doit reprendre sa place concernant le pilotage !** Il s'agit bien de l'utilisation de l'argent public et il faut **revoir les règles et le cadre de la convention.** La FSU précise que des parlementaires font campagne pour le déconventionnement, et cela est totalement inacceptable pour des élu-es de la République ! Il est indispensable que **l'AEFE choisisse son camp sur ce sujet** car les déconventionnements risquent de se multiplier.

Le Directeur Général Adjoint déclare que l'Agence s'interroge au quotidien sur la perfectibilité du



modèle de la convention et que cette question doit être traitée en Conseil d'Administration... ce que la FSU ne manquera pas de faire!

- **Barcelone : Point de situation**

Même si les retours de terrain tendent à montrer que la situation s'est quelque peu apaisée suite à l'évolution de l'enquête judiciaire, la FSU alerte de nouveau l'Agence : cela reste fragile et les familles sont encore sous tension.

Le Directeur Général Adjoint assure que l'Agence tire les leçons de cette situation et travaille sur un protocole général à mettre en place dans des situations similaires. La FSU confirme qu'un **travail de prévention** est une nécessaire obligation de l'Agence en tant qu'employeur et **demande que les organisations syndicales soient associées à l'élaboration de ce protocole**. Pour la FSU il serait bienvenu de travailler en collaboration avec les associations spécialisées dans ce domaine.

● **lycée G. Pompidou de Dubaï**

La FSU **dénonce à nouveau les conditions du déconventionnement** de l'établissement. Celui-ci fait suite à d'autres déconventionnements, parfois encouragés par certains parlementaires, ce qui est tout à fait inadmissible. La FSU reste attentive à la situation administrative des personnels, elle se dit inquiète quant à leurs **futures conditions de travail et à leurs droits**. De plus, comme elle l'a déjà dit, le **cadrage du conventionnement** doit être revu: des établissements profitent de l'argent public, puis décident unilatéralement de rompre le contrat. L'Agence semble impuissante et cela ne doit pas durer.

Un re-conventionnement de l'annexe de Sharja est envisagé avec un groupe privé. Cela serait évidemment tout à fait inacceptable : **les conventions avec l'AEFE ne sont pas possibles avec des groupes ou entreprises privées. Cela ouvrirait une brèche catastrophique**. Sur ce point, l'Agence ne répond rien et remet sa position à plus tard.

2- élection des représentants des personnels au CAAF des IRF

La FSU s'élève contre **l'organisation précipitée de ces élections** de l'instance décisionnaire des instituts régionaux de formation (IRF), qui a engendré de nombreux problèmes dans l'ensemble du réseau :

- le corps électoral a été amputé par rapport à la note du 13 décembre 2022 : "les personnels siégeant en CE" sont devenus, pour l'AEFE, les seuls "élus titulaires". Or les suppléants sont amenés à siéger du fait de la fréquente rotation entre titulaires et suppléants ;
- des personnels éligibles n'ont pas pu présenter leur candidature, des électeurs ont été écartés ;
- les cellules de formation continue n'ont pas été mises en oeuvre partout ni de la même manière ;
- au Maroc, la question de la représentativité se pose : les collègues non enseignants n'ont pas accès au vote. Par ailleurs, le choix des conseils d'école, là où il n'y a pas de CE, pose clairement la question de la représentativité. En effet, il n'y a pas d'élus dans les conseils d'école.

Au vu de tous les problèmes, la FSU a demandé que les élections soient organisées à nouveau au premier trimestre de l'année scolaire 2023-2024 pour l'année civile 2024 - quitte à proroger les mandats actuels d'ici là. En effet, **il n'a pas été possible de travailler avec nos représentant-es locaux-les en**



l'absence d'un calendrier clair pour chacune des zones, condition nécessaire afin de mobiliser les candidat-es et les électeurs. Par ailleurs la FSU regrette que les organisations syndicales n'aient pas été consultées en amont, ce qui aurait permis d'éviter beaucoup des difficultés rencontrées.

Le directeur de la DDAR admet que la note sur les élections au CAAF des IRF était trop imprécise et que des dysfonctionnements liés, selon lui, à l'application utilisée (Atena) sont à regretter. Il propose un groupe de travail dès la rentrée pour travailler à nouveau sur la note et les futures élections.

3- transposition des indemnités du MEN FSU

La FSU revendique de longue date **que toutes les indemnités statutaires soient versées à tous les personnels à qui elles sont dues**. L'Agence s'était engagée à tenir en 2022-23 des groupes de travail sur la transposition des indemnités du MEN, elle n'en a réuni aucun ! Elle invoque les travaux liés au nouveau décret puis les élections professionnelles.

La FSU fait remarquer que pour les **indemnités qui sont déjà transposées à l'AEFE** (ISAE, ISOE, indemnité des professeurs documentalistes), l'évolution des montants prévue par le MEN doit être **automatiquement appliquée** également par l'AEFE : il n'est nul besoin de "travaux préparatoires" pour cela.

Concernant les indemnités qui restent à transposer (CPE, Psy-EN, directeurs d'école résidents et depuis 2022 la "prime Grenelle" versée aux échelons 1 à 9), l'attente n'a que trop duré ! Le manque à gagner devient important (voir l'ensemble des mesures dites de "revalorisation socle" pour le 2nd degré : Salaires : mesures "socle" 2023 - Supplément de l'US n°834 du 10 juin 2023 - SNES-FSU). Pour la FSU, la transposition de ces indemnités intrinsèquement liées aux métiers des personnels doit constituer un dossier prioritaire de l'Agence, et le budget doit être abondé en conséquence. Renvoyer cela, comme le prévoit la programmation des travaux du CSA pour 23-24, au CSA de juin 2024 n'est ni justifiable, ni acceptable (cf point 8 de ce CSA).

L'Agence se contente de déplorer les blocages. **La FSU regrette que les bons leviers de discussion ne soient pas activés à l'interministériel, où le MEAE et Bercy se renvoient la balle**. Le MEN doit faire appliquer les transpositions pour ses détachés qui ne sont pas des sous-détachés : ce sont des titulaires de l'Education Nationale, ils doivent recevoir ce qui leur est dû de par leur statut. Concernant la revalorisation du point d'indice à venir, la FSU exige son application aux agents contractuels de la Centrale comme des établissements en gestion directe, par analogie aux fonctionnaires.

4- Rémunération des formateurs en secourisme

Pour la FSU, la question des rémunérations des formations secourisme est une **question d'équité** : tout travail mérite salaire, et comme l'écrit l'Agence, il convient de "mettre fin aux inégalités de traitement constatées dans le réseau pour la valorisation des formateurs" : comme demandé de nombreuses fois, Il faut donc **ouvrir urgemment des discussions** sur cette question ! La FSU contribuera à la recherche d'une solution viable, et attend toujours la tenue d'un groupe de travail. Il convient de rappeler que les règles mises en place ont été définies unilatéralement, sans aucune discussion ni concertation, et ont suscité de nombreuses réactions dans le réseau.

La réponse de l'Agence fait état d'un cadrage par le Directeur général pour la rémunération en IMP des formateurs de formateurs. Or, **aucune diffusion n'a été réalisée** ! Il n'y a aucun document officiel utilisable par les chef-fes d'établissement et les IRF pour rémunérer les collègues. Par conséquent, les



collègues ne sont toujours pas payés pour l'année 2022-23 et ce n'est pas acceptable. **Le DRH s'engage à ce que tous les formateurs de formateurs soient rémunérés** à partir du moment où les déclarations seront faites. Il apportera donc une réponse aux chef-fes d'établissement. Suite à notre questionnement, il n'est en revanche pas en mesure de nous dire ce que doivent faire les formatrices pour déclarer leurs heures et être payé-es... Il reviendra vers la FSU rapidement pour clarifier ce point.

Concernant le cadrage des rémunérations, le Directeur général adjoint s'engage à tenir un groupe de travail dès la rentrée afin de trouver une solution pérenne.

5 - Nomination du délégué à la protection des données

Il s'agit d'un poste à temps plein consacré à cette question pour la Centrale et l'ensemble du réseau. La FSU se félicite de ce choix au vu de la complexité des questions à traiter. Elle demande que le bilan annuel des activités du délégué soit présenté aux organisations syndicales.

Plusieurs questions se posent : est-ce que le délégué pourra être saisi par l'ensemble des agents (Centrale et réseau) ou par un représentant des personnels? Quelle démarche suivre si une irrégularité est constatée? Comment sont traitées les données sensibles (il s'agit d'informations personnelles) dans le cadre des CCPL dans le réseau? **La FSU demande donc la tenue d'un groupe de travail afin de clarifier tous ces points.**

6 - document relatif à la gestion des conflits et ses annexes

La FSU remercie la DRH car ce travail essentiel de concertation a porté ses fruits. La FSU a demandé à ce que ce point, initialement à l'ordre du jour pour information, soit voté, afin de montrer son importance et valider son application. Pour la FSU, ce texte doit être non seulement diffusé auprès des chefs d'établissement mais aussi **présenté comme un texte de référence dans la gestion des établissements.** Ces textes sont adoptés à l'unanimité.

7 - Programmation des travaux du CSA

Cette présentation est une obligation pour l'Agence. C'est donc une première et le calendrier proposé est forcément perfectible.

La FSU rappelle d'emblée que le chantier liés aux rémunérations des personnels est une priorité, il n'est donc pas imaginable de le voir repousser au CSA de juin 2024. Concernant le travail sur l'avantage familial qui est attendu depuis 3 ans, là aussi, il faut avancer les travaux. Sur ces deux sujets, la secrétaire générale confirme que ce sont des dossiers prioritaires. Elle accepte donc d'avancer leur présentation en CSA (décembre 2023 pour les rémunérations, mars 2024 pour l'avantage familial). Concernant l'ICCVL/ISVL, l'Agence nous annonce vouloir retravailler sur le barème.

La FSU tient ensuite à rappeler que le **dossier de la Protection Sociale Complémentaire** est une urgence absolue et que l'Agence a déjà pris beaucoup trop de retard. La date proposée n'est donc pas compatible avec une mise en place obligatoire du dispositif en janvier 2025.

Vote: Pour 8 (FSU et UNSA), Abstentions 2 (SGEN)

8 - Elaboration du deuxième plan égalité 2024-2027

La FSU rappelle qu'elle est très impliquée dans ce dossier aussi bien au niveau fédéral qu'au sein de



l'Agence. Elle demande à être étroitement associée à l'élaboration des différents outils qui serviront à l'élaboration du nouveau plan égalité dans le cadre des groupes de travail à venir.

9 - Circulaire relative à l'organisation des temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires dans l'EFE (période 2024-2025)

La FSU note que ses propositions portant sur le rôle du conseil d'école et du conseil du 2nd degré et sur les modifications de calendrier en raison de situations météorologiques exceptionnelles ont été prises en compte et s'en félicite.

La FSU a obtenu le **statu quo concernant la question des jours fériés : ils ne donneront pas lieu à rattrapage**, alors que l'Agence envisageait le contraire. Il en va des conditions de travail des personnels. La FSU rappelle que ces consignes devront être rappelées et appliquées dans le réseau, même si le sujet est souvent conflictuel avec les représentants des parents d'élèves.

Localement, les personnels de direction doivent assumer la position de l'Agence, car elle émane bien de la DEOF et de son expertise sur le sujet. Dans les établissements, les personnels ne doivent pas être les seuls à défendre les rythmes scolaires pour le bien-être des élèves. Il est capital de ne pas limiter le débat à une dimension de ressources humaines, mais de rappeler que c'est bien l'Agence qui préconise ces rythmes. Ce texte est adopté à l'unanimité.

10 - Actualisation des décharges des formateurs du second degré

L'AEFE prévoit un service unique de 6 h (+ - 1 h) pour les détachés formateurs, quel que soit leur corps (certifié, agrégé, PEPS). Elle invoque les nécessités de formation dans le cadre des instituts régionaux de formation (IRF) et une plus grande lisibilité pour l'élaboration des services.

Le SNES-FSU demande si les établissements ont été sondés sur cet accroissement de la décharge de service, sur l'impact sur le fonctionnement des établissements et si le coût a été évalué. Aucune réponse de l'Agence! **L'uniformisation à 6 h pour tous les formateurs méconnaît la différence des obligations réglementaires de service (ORS)** entre agrégés, certifiés et PEPS. Décharger un certifié de 66% de son service (12/18) et un agrégé de seulement 60% (9/15), pour une charge de travail identique crée une iniquité. Il ne faut pas défavoriser une catégorie de personnels. **Le non-respect des ORS porte atteinte au statut de la fonction publique.** Pour la FSU, la quotité de décharge de service devrait être identique pour tous (65-67%), et la fourchette de +- 1 h a pour but d'adapter les services à la réalité du terrain. Par ailleurs, la FSU demande que les formateurs en secourisme (qui ne sont certes pas des détachés formateurs) bénéficient aussi de décharges horaires, au vu de leur charge de travail.

Vote: 2 abstentions (SGEN), 8 Contre (FSU et UNSA)

11 - rapport social unique (RSU) 2022

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique, un rapport annuel apportant toute une **batterie d'indicateurs sur l'AEFE** (personnels, formation, rémunération, recrutement, conditions de travail...) est présenté au CSA, et publié sur le site de l'AEFE. Saluons au passage la qualité des données et de la présentation du rapport. La FSU fait plusieurs remarques:

- l'effet négatif du bornage des détachements apparaît clairement dans ce rapport puisque la durée moyenne de résidence en poste augmente et passe de 6,4 à 9,4 ans ! **La politique très**



restrictive du MENJ sur les détachements produit de l'immobilité et des difficultés croissantes de recrutement pour l'AEFE, la FSU n'a de cesse de le répéter. Il est indispensable que l'Agence défende ses intérêts en la matière. Ce RSU doit être l'occasion d'une analyse poussée et d'un bilan à transmettre au MENJ, dans lequel l'Agence doit exposer ses difficultés pour le bon fonctionnement de son service.

- sur la partie formation, la grande majorité des informations concerne les instituts régionaux de formation (IRF) et la formation initiale. **La formation continue des personnels déjà en poste ne doit pas devenir le parent pauvre de ces instituts !**
- le satisfecit apporté sur les élections professionnelles masque les contrastes très importants selon les catégories : **les taux de participation ont été très inégaux** entre les scrutins, entre CCPC, entre CCPL, surtout entre catégories d'électeurs (recrutés locaux parfois extrêmement bas, personnels de direction et DAF très élevé). Pour rappel, le problème vient de l'usage d'une plateforme de vote inconnue de beaucoup d'agents, avec une inégalité très lourde et scandaleuse entre les catégories de personnels. Enfin, les résultats de ces élections devraient apparaître dans ce rapport.
- Concernant le dialogue social, la FSU regrette qu'il n'y ait que trois lignes sur la partie concernant les **groupes de travail** (GT), ce qui ne reflète pas le temps et l'énergie dépensée par les participant-es à ces GT. Les thématiques auraient a minima pu être citées.
- s'agissant des personnels de centrale, il est indispensable d'avancer sur **la question des contrats** notamment pour les personnels rémunérés sur les anciennes grilles : les nouveaux entrants contractuels sont favorisés par rapport aux agents ayant de l'ancienneté, ce qui n'est pas cohérent ni acceptable.

Le rapport social unique est adopté à l'unanimité.

12 – Cartes des emplois 1^{er} degré

Carte des emplois 5^{ème} phase 2023-2024

Cette dernière phase de la carte des emplois 2023 - 2024 présentée lors de ce CSA est avant tout impactée par le déconventionnement de l'établissement de Dubaï. En effet dans ce cadre, 6 postes d'expatriés et 22 postes de résidents seront fermés au 1er septembre 2023.

1) Postes expatriés

Plusieurs postes d'encadrants sont ouverts grâce aux supports ainsi récupérés.

Afrique

Sénégal Dakar : écoles franco-sénégalaises : création de deux postes d'EMFE et d'un de directeur

La FSU évoque un investissement lourd de l'Agence dans cet établissement qui jusqu'à présent était co géré par le MEAE et l'Etat sénégalais. Elle demande si un conventionnement a été signé. Par ailleurs, elle souhaite savoir si les deux EMFE nommés sur les deux sites auront vocation à couvrir d'autres établissements de Dakar, voire l'ensemble du pays.

Le directeur de la DDAR précise que l'accord franco-sénégalais prévoit la mise à disposition de personnels par l'État français. Par ailleurs, il confirme que les EMFE seront amenés à intervenir sur d'autres établissements de Dakar.



Europe :

Kiev : Le poste de proviseur est fermé, ne restera sur place comme encadrant que le directeur du primaire. Dans ce contexte et au regard du conflit qui perdure, la FSU interroge l'Agence sur la pérennité des trois postes de détaché-es encore ouverts dans cet établissement.

Le chef de secteur répond que tout est mis en œuvre pour que les résidents poursuivent leur mission l'année prochaine. Par contre, la situation de conflit ne permet pas de confirmer quoi que ce soit.

Ramallah: Lycée français de Ramallah création d'un poste de directeur expatrié et de 3 postes de résidents

Suite à la signature très tardive de la convention, 4 postes sont ouverts dans cet établissement : 1 de directeur d'école expatrié et 3 de détachés.

La FSU note qu'il s'agit sans doute d'une décision politique, cependant la création de ces 4 postes à la mi-juin risque de poser beaucoup de problèmes de recrutement.

2) Postes résidents

Très peu de postes de **résidents au premier degré**, en dehors des fermetures de Dubaï, sont concernés par cette carte.

Amérique

Canada Montréal Collège Stanislas Suite à un départ à la retraite, dernière **fermeture** d'un poste de résident dans le cadre des accords entre l'établissement et l'AEFE.

Vote: Contre à l'unanimité

Carte des emplois 2ème phrase 2024-2025

Au-delà de la mauvaise nouvelle du déconventionnement de Dubaï, l'Agence récupère 11 supports de postes expatriés et 22 supports de postes résidents premier degré. La FSU note que 5 postes expatriés 1er degré sont ouverts à la rentrée 23 et 3 postes de résidents. Les postes restants seront re-déployés au CSA du mois de décembre d'après la DDAR.

1) Postes expatriés

Afrique

Mozambique Maputo Gustave Eiffel création d'un poste de directeur.

Les collègues demandaient cette ouverture depuis longtemps et espèrent que l'arrivée de ce personnel permettra un pilotage plus proche de la réalité à l'école primaire.

Nigéria Abuja Marcel Pagnol d'Abuja création d'un poste de directeur

Cette création répond à l'augmentation des effectifs au primaire.



Amérique

Pérou Arequipa Colegio peruano-francés Antoine de Saint-Exupéry création d'un poste de directeur 1er degré

Dans le cadre du passage à un conventionnement classique de cet établissement, le poste de directeur expatrié est créé en prévision d'une extension d'homologation jusqu'au CM2.

Pérou Lima Lycée franco-péruvien création d'un poste EMFE

Suite à la question de la FSU, le chef de secteur précise que les besoins en formation sont importants et qu'éventuellement, l'EMFE pourra intervenir également en Bolivie.

Etats-Unis San Francisco fermeture poste directeur 1er degré et ouverture poste EMFE

La FSU demande des précisions sur la transformation du poste de directeur vers celui d'EMFE. Le chef de secteur répond que cette transformation répond à un besoin pour tous les établissements de San Francisco, par ailleurs l'établissement de San Salito a perdu beaucoup d'élèves et un poste de directeur expatrié ne s'avère plus nécessaire.

Asie

Birmanie Rangoon Joseph Kessel un poste de directeur faisant fonction de chef d'établissement.

Suite à la demande de la FSU, le CDAEFE précise que le conventionnement est désormais définitif et que le recrutement d'un directeur primaire faisant fonction de chef d'établissement se justifie par l'ouverture d'une classe 6ème à la rentrée.

Singapour International French School Singapore Ltd un poste d'EMFE

Il s'agit de la transformation d'un poste de formateur en lettres vers un EMFE. L'Agence l'explique par la présence très importante dans cet établissement de personnels non titulaires (41 sur 80) dont quelques PàP (personnels à professionnaliser) chaque année.

Europe

Arménie Erevan Ecole française du Caucase un poste d'EMFE

Cet EMFE aura vocation à intervenir sur l'Arménie et la Géorgie.

Géorgie Tbilissi Ecole française du Caucase un poste de directeur.

L'école connaît une forte croissance, ce qui justifie aux yeux de l'Agence l'ouverture de ce poste de directeur expatrié.

MAPI

Maroc Casablanca Ecole Molière un poste de directeur

La FSU intervient pour dire que la taille de l'école justifie en effet cette création d'un second poste de directeur. Cependant deux problèmes se posent. D'une part les collègues n'ont cessé de pointer les difficultés engendrées par l'agrandissement de l'école Molière (l'ouverture de petites sections, les effectifs pléthoriques, ...). D'autre part, des demandes locales ne sont pas satisfaites à Molière ou plus largement dans les autres écoles de Casablanca (passage à temps plein de la bibliothécaire, des ATSEM en grande section, un réel temps plein au secrétariat, des services d'infirmier dans certaines écoles).



Pour les collègues, ces besoins sont au moins aussi importants que la création d'un deuxième poste de directeur.

La cheffe de secteur affirme entendre ces demandes et que l'Agence essaiera d'y répondre.

Vote : Contre 8 (FSU et UNSA) Abstention 2 SGEN

