



COMPTE-RENDU

CSA de l'AEFE - 5 Juin 2024

ODJ :

- | | |
|--|-------------|
| 1. Points d'actualité | INFORMATION |
| 2. Evolution de la cartographie dans les services centraux | AVIS |
| 3. Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes | INFORMATION |
| 4. Programmation des travaux du CSA 2024-2025 | AVIS |
| 5. Rapport social unique 2023 | AVIS |
| 6. Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires (2025-2026) | AVIS |
| 7 Note d'orientation stratégique de la formation continue 2025-2030 | AVIS |
| 8. Carte des emplois 5ème phase 2024-2025 | AVIS |
| 9. Carte des emplois 2ème phase 2025-2026 | AVIS |
| 10. Plate-forme d'offres d'emplois pour tous les personnels de droit local | INFORMATION |
| 11. Questions diverses | |

Points importants de ce CSA

- point d'actualité: retour sur l'ISVL-ICCVL et l'Avantage familial
- projet d'une plate-forme des offres d'emplois de recrutés locaux
- note sur la formation continue 2025-2030
- rapport social unique de l'AEFE 2023

La FSU intervient sur l'ordre du jour présenté. En effet plusieurs points restent en suspens, notamment la pollution et la visite de l'Inspectrice de Santé et Sécurité au Travail (ISST) à Delhi, Pointe Noire (attente du rapport de l'ISST) et Dakar (aucun retour sur les 14 avis votés en F3SCT). La FSU demande si l'Agence suit ou non les avis de l'instance et annonce la tenue prochaine d'une F3SCT extraordinaire à sa demande pour traiter ces situations.

Par ailleurs la FSU a demandé l'ajout à l'ordre du jour du point concernant la plateforme RH de recrutement des personnels de droit local. Un vrai scandale, voir le point 10.

1- Points d'actualité

Un seul et unique point d'actualité est présenté par la Directrice Générale: la situation complexe d'un établissement partenaire - le lycée de Bakou victime de la dégradation des relations bilatérales avec l'Azerbaïdjan ! C'est dire où vont les priorités de l'Agence...

La FSU déclare que la position culturelle de la France dans le monde, en terme de présence française dans les pays, pose de plus en plus de problèmes à l'opérateur public. L'objectif présidentiel du doublement des effectifs en 2030, auquel nous sommes opposés en ce qu'il affaiblit l'opérateur public, n'est pas réalisable, sans moyens et dans ces conditions !

La FSU recentre les points d'actualité sur les difficultés rencontrées par les personnels.

ICCVL-ISVL:

La reprise sur trop-perçu lorsque l'ICCVL-ISVL a baissé en janvier 2024 est largement d'actualité pour les collègues. L'arrêté est paru avec plus de 5 mois de retard ! En 5 mois, aucune information n'a été apportée aux personnels par leur employeur : le respect des personnels eût exigé de les mettre au courant. Rattraper ces sommes sur un délai plus court que le retard de 5 mois de la parution est inadmissible. De plus, les zones les plus touchées sont les zones où l'ISVL est la plus importante, à juste titre puisque le coût de la vie est élevé et/ou que la situation politico-géographique est tendue. C'est donc la double peine pour ces collègues, à un mois des vacances ! D'autant plus que sont aussi concernés les personnels résidents qui ne perçoivent aucune aide à la prise en charge des frais de déplacements.

La FSU est intervenue deux fois (courrier en amont puis lors du groupe de travail sur l'ISVL du 31 mai) pour demander un échelonnement des prélèvements à hauteur de la durée du retard, soit une reprise du trop perçu en 5 fois. Elle a été partiellement entendue : la SG indique que les sommes seront prélevées en 1, 2 ou 3 fois selon les

sommes dues, alors que la DGFIP (Direction Générale des Finances Publiques) avait initialement décidé un seul prélèvement. Cela n'est pas suffisant pour les sommes importantes.

La Directrice Générale convient que la situation est insatisfaisante et propose de réfléchir collégalement à une manière de prévenir les collègues. La FSU précise qu'il est impossible de prévenir les collègues de la hauteur des sommes reprises et que c'est sur la procédure qu'il faut communiquer. Les "surprises" sont trop nombreuses, la faute ne doit pas revenir aux personnels.

Que fait l'Agence pour protéger ses personnels? C'est à elle, en tant qu'employeur, de faire les demandes en amont à la DGFIP!

La FSU annonce qu'elle accompagnera les collègues qui le souhaitent dans leur démarche de recours gracieux pour augmenter l'échelonnement.

Nous attirons l'attention sur la situation du **Burkina** où les collègues se sont fortement mobilisés, avec plusieurs journées de grève, et demandent une augmentation de leur ISVL. Certes, le calendrier est compliqué mais les demandes ne peuvent pas rester sans réponse. L'Agence n'exclut pas une intervention exceptionnelle mais la renvoie au rebasage de janvier 2025.

La FSU relaie également la colère des personnels du **Niger**. Eux aussi demandent une hausse de l'ISVL, or le tendancier de l'AEFE concernant l'ISVL n'est pas en accord avec les données du MEAE. La FSU demande également un point de situation concernant les **personnels de droit local de Niamey qui ont quitté le pays en urgence**. Le chef de secteur confirme que ces personnels bénéficient des mêmes conditions de licenciement que les personnels de l'Ambassade, soit une rémunération jusqu'à la fin de l'année scolaire suivie de 4 mois d'indemnités. La FSU revient sur la couverture santé de ces personnels et précise que de nombreux organismes imposent un délai de carence, ce qui pose problème dans les situations où les collègues sont déplacés en urgence. La Directrice Générale rappelle qu'une prise en charge de 80 euros par personnel et 30 euros par ayant-droit est mise en place (sous réserve de justificatifs). Nous réinterviendrons sur le sujet de l'indemnisation au prochain Conseil d'administration.

Avantage familial:

L'Agence avait indiqué être prête à traiter au cas par cas les problèmes liés à l'AF. La FSU avait écrit à la Directrice Générale le 15 mars 2024 concernant l'Espagne, suite à la pétition remise au CSA. Aucune réponse depuis. Une nouvelle pétition a été remise, le sujet a été abordé lors de la visite de la Directrice Générale à Madrid. A cette occasion la directrice avait assuré qu'elle donnerait une réponse, nous sommes toujours en attente de son retour.

L'AF a été créé comme une prestation familiale couvrant a minima les frais de scolarité, ce qui a d'ailleurs été le cas pendant très longtemps. Pour le moment, dans un grand nombre de cas, les familles des agents détachés doivent payer plus de 600€ par enfant sur leurs propres deniers. C'est un recul majeur pour le pouvoir d'achat des agents qui s'est fait en quelques années et que l'Agence s'était pourtant engagée à régler. En revanche, les compensations légales (saisies sur salaires) sont, elles, bien lancées par l'Agence comptable, pour des sommes non perçues au titre des frais d'écologie, qui concerne les collègues qui n'ont pas payé le "différentiel"! **Existe-t-il une réelle volonté de traiter cette question ?**

La Directrice Générale rappelle sa position: l'AF est un élément de rémunération qui fait l'objet de prélèvements sociaux. L'Agence avait augmenté le montant de l'AF pour couvrir ces prélèvements (environ 9,6%). Ces 3 dernières années cela a été revu et dans la très grande majorité des cas, l'AF est versé à hauteur des frais de scolarité auxquels il faut déduire les prélèvements sociaux. La Directrice Générale déclare qu'il peut y avoir des cas où l'AF est en dessous du montant brut versé. Ces cas n'ont pas lieu d'être et seront examinés.

Pour la FSU, ces propos confirment la nécessité d'une réforme de l'AF telle que demandée depuis plusieurs années. De plus, la FSU précise que la prise en charge du différentiel brut-net de l'AF par l'Agence ne découlait pas de la générosité de cette dernière mais d'une lecture différente du décret! Rien ne dit dans ce décret que la somme finale perçue par les collègues doit être au moins égale aux frais de scolarité avant prélèvement sociaux!

2 - Evolution de la cartographie des services centraux avis

L'Agence présente les créations de postes, les transformations de postes et le changement de groupe fonctionnel concernant les personnels de Centrale.

Les secteurs géographiques sont ainsi redéfinis en 8 zones:

- Afrique occidentale et centrale,
- Afrique orientale et Océan Indien (qui inclut Afrique australe),
- Amérique (reste identique au précédent),
- Asie (reste identique au précédent),
- Europe du Nord (ZECO + Europe du nord ouest et scandinave),
- Europe du Sud (ZESE + péninsule ibérique),
- Maghreb (Maroc et Maghreb Est),
- Moyen-Orient / Proche-Orient.

La répartition des 13 adjoints aux chefs de secteurs est quant à elle toujours à l'étude.

Habituellement, ces questions sont traitées lors de la Commission Interne des services centraux. Le mécontentement est tel que la FSU intervient de nouveau lors de ce CSA:

La FSU rappelle que le rôle des adjoints aux chefs de secteurs est essentiel. Cette modification de l'organigramme le rend encore plus problématique avec une augmentation des chefs de secteurs mais pas d'augmentation des adjoints! **Ce problème de répartition du travail est récurrent et a été mis en avant suite à l'audit sur les Risques PsychoSociaux (RPS) effectué en Centrale: les personnels eux-même ne savent plus quelles sont leurs missions !**

Le chef de la DDAR explique que le quotidien des secteurs se compose des relations avec les établissements (chef.fe d'établissement/DAF) et du pilotage du réseau EFE ainsi que des IRF dont ils ont la présidence. Il précise que suite aux résultats de l'audit RPS une journée de réflexion avec les 47 personnels de la DDAR a été organisée et que les propositions présentées aujourd'hui en instance sont le résultat de cette réflexion. Il précise que l'objectif concernant les 13 adjoints (6 adjoints administratifs et financiers et 7 adjoints sur l'organisation scolaire) est de ne pas les confronter à une multiplicité de chefs et d'avoir

une répartition des charges équitable. **La Directrice Générale s'engage à suivre de près la répartition des adjoints. La FSU aussi!**

La FSU dénonce une nouvelle fois, tout comme lors de la Commission Interne, la création du poste "IPR vie scolaire". Il y a donc maintenant deux personnels, dans deux services différents (dont un non identifié auprès de la Direction générale), pour des missions similaires **Quant au changement de groupe du personnel recruté sur ce poste, incompréhensible et inacceptable, la FSU renvoie l'Agence aux résultats de l'enquête RPS!**

Notons un point positif, à la DRH : la transformation de deux postes de gestionnaires au recrutement en deux postes de gestionnaires coordinateurs-trices

VOTE : FSU et SGEN contre, UNSA abstention

3 - Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes

La FSU ne comprend pas **pourquoi rien n'a été engagé pour mettre en place le dispositif de signalement** qui a été adopté en janvier 2024 par le CSA de l'AEFE. Voici quelques-unes des questions qui sont pour l'instant sans réponse :

- L'arrêté est-il paru, et si oui, quand ?
- L'appel d'offres qui devait être lancé fin février a-t-il permis à l'Agence de choisir l'organisme ?
- L'analyse d'impact sur la protection des données a-t-elle été lancée ? Où en sommes-nous de la rédaction des instructions de la DG pour préciser le détail des procédures évoquées dans le décret ? Ces instructions seront-elles discutées en groupe de travail avec les organisations syndicales ?

La Secrétaire Générale Adjointe explique que le projet d'arrêté a bien été envoyé à la tutelle mais qu'il n'est toujours pas signé par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique, au ministère de la Fonction publique). C'est seulement une fois l'arrêté signé que l'appel d'offres (qui est finalisé) pourra être lancé et l'analyse d'impact sur la protection des données pourra être effectuée en lien avec le prestataire choisi.

La FSU précise que le calendrier initial (1er septembre 2024) aurait permis une large diffusion de ce dispositif aux personnels lors de la pré-rentree. Étant donné le report, la FSU estime qu'une diffusion de ce dispositif via Orion ne sera pas suffisante, et **demande une information des personnels plus large et systématique.**

4 - Programmation des travaux du CSA 2024-2025

avis

A l'occasion du bilan 2023-24 et de la programmation 2024-25 des travaux du CSA, la FSU dénonce la méthode de l'Agence : elle choisit de laisser **en jachère tous les points qui concernent les personnels**, pourtant ajoutés ou modifiés à notre demande lors de la programmation l'an dernier :

- circulaire des absences
- transcription des indemnités et primes statutaires (prime Grenelle, indemnités CPE et Psy-EN)
- rémunérations des actions de formation de secourisme
- fiches d'accompagnement des CHSCT locales

Les personnels le ressentent tous les jours : ils ne sont plus un sujet pour l'AEFE. La FSU le constate aussi sur l'abandon de la réforme de l'avantage familial : la DG s'était engagée à étudier des ajustements pour remédier à des dysfonctionnements, mais n'a donné aucune suite aux problèmes que nous lui avons fait remonter.

Reprogrammer ce qui n'a pas été fait d'une année sur l'autre n'est pas tenable. **L'instance mérite, comme ses membres, plus de respect, et au-delà les personnels.** La FSU rappelle également que, lors de la réécriture du décret, les organisations syndicales ont tenu compte de l'urgence de la situation. **Mais cela a trop duré et il est temps de traiter le dossier des indemnités statutaires qui ne sont toujours pas versées aux personnels!**

En réponse, la Directrice Générale propose de prendre note des points que la FSU souhaite traiter pour les inscrire dans la programmation de travaux du CSA de l'année prochaine. La secrétaire Générale annonce l'ajout d'un GT consacré au "toiletage" de la circulaire instances.

La FSU revient également sur la note votée au CSA de décembre 2022 sur les instituts régionaux de formation : à quoi bon discuter une note, la voter, et ne pas la respecter partout? La FSU fait référence aux élections au CAAF de la zone Amérique du Nord en mai 2024 qui n'ont pas respecté le texte réglementaire ! **La FSU demande l'annulation de ces élections et leur organisation conformément au texte.**

Vote : 6 contre (FSU) et 4 abstentions (SGEN et UNSA)

5- Rapport social Unique (RSU) 2023

avis

La FSU remercie les services de l'Agence pour l'élaboration de ce document très riche d'informations. Cela dit, le périmètre évolue au sein même de ce document : **la FSU rappelle que le bilan social ne doit traiter que des personnels employés par l'AEFE.** Le RSU est celui de l'opérateur public et non de l'enseignement français à l'étranger, les personnels des établissements partenaires ne peuvent ni ne doivent en faire partie, ce qui est le cas dans quelques parties du document et ce qui prête à confusion. **La FSU demande à ce que les parties traitant des établissements partenaires et de leurs personnels soient exclues de ce bilan social, c'est tout simplement réglementaire !**

Remarques générales à partir des informations de ce RSU:

- Depuis l'annonce de Cap 2030, la proportion de personnels de droit local a augmenté : ils représentent maintenant plus de la moitié des personnels du réseau de l'AEFE (tous statuts et tous lieux confondus). Le développement de l'opérateur public repose dorénavant sur la **seule augmentation des postes de personnels de droit local**, alors que **les supports de détachés continuent de disparaître.** Cela dessert l'opérateur dans toutes ses missions: **un système qui repose uniquement sur l'augmentation des non-titulaires va inévitablement perdre son équilibre.**

- Dans la partie sur les rémunérations, **aucune information n'est apportée sur les personnels de droit local des EGD** alors qu'ils font partie du périmètre puisqu'ils sont employés par l'AEFE. Rien non plus sur le respect de la circulaire n°515 qui cadre leurs droits ni sur l'évolution des grilles salariales.
- **L'ancienneté moyenne en poste des détachés a augmenté**, passant de 8,5 ans en 2020 à 13,2 ans. **Cela illustre une fois de plus que le bornage des détachements réduit la mobilité des personnels : c'est une mesure contre-productive qui cause plus de problèmes qu'elle n'apporte de solutions.** Le bornage met en difficulté les personnels et les établissements (attractivité, pérennité de l'offre d'enseignement pour les spécialités et options). L'Agence doit clairement intervenir auprès du MENJ pour que ce bornage cesse. **La FSU a rencontré le DGRH du MENJ le 7 juin 2024, voir notre compte-rendu.**
- La partie Conditions et qualité de vie au travail est vide ! **La FSU demande à ce qu'a minima l'audit des risques psychosociaux des services centraux de l'Agence soit mentionné dans cette partie.**
- Concernant la partie action sociale et protection sociale, la FSU dénonce l'absence de dialogue en amont sur la question de la **protection sociale complémentaire**: cela est dû au fait que l'Agence a intégré tardivement les discussions entamées bien plus tôt au sein du MEAE ; par conséquent les organisations syndicales n'ont pas pu faire leur travail.

Nous intervenons sur de nombreux autres points, comme le nombre de personnels, le taux des indemnités, l'accès au temps partiel et l'égalité professionnelle.

Vote pour à l'unanimité

6 - Circulaire relative à l'organisation du temps scolaire et à l'élaboration des calendriers scolaires (2025-2026) avis

La FSU insiste sur la nécessité de rappeler aux chef-fes d'établissements que ce document est une note de la DEOF (Direction de l'Enseignement, de l'Orientation et de la Formation) qui s'impose aux établissements. En effet, parfois, certains personnels de direction imputent aux représentants de personnels les contraintes qui président à l'élaboration des calendriers. Ce n'est pas sain. A l'inverse, d'autres pratiquent un dialogue social informel en amont de la présentation devant le Conseil d'établissement, ce qui facilite les choses.

Vote pour à l'unanimité

7 - Note d'orientation stratégique de la formation continue 2025-26 avis

Pour des raisons de fond, ce texte pose problème :

- pour la FSU, **la priorité doit être donnée à la formation des personnels de l'AEFE** (EGD et conventionnés) : hors de question de déséquilibrer les plans de formation au profit des personnels hors AEFE et néo-recrutés.

L'AEFE a des obligations de formation, mais qui ne sont pas les mêmes envers ses personnels et envers les autres. Il serait suicidaire qu'elle dédie la majorité de ses moyens au seul bénéfice des établissements partenaires.

- autre point majeur de divergence : **les formations faisant appel à l'asynchrone en dehors des heures de cours**. Cette pratique est une dérive qui bafoue le droit à la formation sur le temps de travail et entre en totale contradiction avec la mise en place du plan d'égalité professionnelle. La FSU restera, avec les personnels, très vigilante sur les modalités de mise en œuvre des formations.

Vote: abstention à l'unanimité

8- Carte des emplois 5ème phase 2024-2025

avis

La FSU fait confirmer à l'Agence que le **processus de recrutement d'un détaché enseignant sur un poste ayant donné lieu à classement en CCPL** (poste susceptible d'être vacant qui se libère après la CCPL) **ne peut pas être interrompu**. En cas de refus ou désistement, il doit être proposé au candidat suivant dans le classement. L'Agence transmet les **demandes de détachement au MEN jusqu'au 21 juin**.

De même **si un poste se libère tardivement post CCPL, il doit donner lieu à publication**, à une nouvelle CCPL, un classement et à proposition de poste.

Après le 21 juin, le poste est dit gelé et l'établissement opère un recrutement local pour une année scolaire.

Concernant la transparence et certaines "bascules" en contrat de droit local, nous dénonçons les irrégularités constatées ici ou là, tout comme des **propositions de contrats de 10 mois (et non de 12) pour les CDD**. La FSU est toujours en attente d'une demande d'arbitrage sur la **situation au lycée français de Dakar**, où des personnels en CDD ont été licenciés alors qu'ils allaient être CDIés. Ce sont des pratiques indignes qui avaient disparu à l'AEFE au fil du temps et suite à nos interventions. Pratiques par ailleurs contraires au droit du travail et aux règles des emplois pérennes. **Il est temps de mettre un terme à ces abus**.

VOTE : contre à l'unanimité

9 - Carte des emplois 2ème phase 2025-2026

avis

Cette deuxième phase prépare la rentrée 2025 et concerne (pour les enseignants) les seuls détachés formateurs du 1er et du 2nd degré. 18 postes sont créés, déplacés ou supprimés : ces redéploiements au sein des zones sont liés aux besoins de formation et à la répartition de la charge de travail entre formateurs.

Le CSA de décembre actera la carte des emplois des détachés sur missions d'enseignement et d'éducation : à l'issue des phases précédentes, 19 supports de postes seront disponibles pour les établissements.

VOTE : contre unanime

10 - Plateforme d'offres d'emplois pour tous les personnels de droit local

C'est à la demande insistante de la FSU que ce point figure à l'ordre du jour, car il relève pleinement des prérogatives du CSA.

Sans aucune consultation préalable, l'Agence a construit une **plateforme regroupant les offres d'emplois en recrutement local de tous les établissements français à l'étranger**.

Les candidats seraient ensuite renvoyés vers les sites internet des établissements pour leur candidature. Ils auraient la possibilité d'y déposer leur CV.

Les objectifs affichés par l'Agence sont "d'offrir un service fiable, gratuit, garantissant la confidentialité, recensant toutes les offres et donnant une image harmonisée du recrutement de tous les établissements homologués". L'Agence n'exercera aucun contrôle sur les annonces postées et n'en sera pas responsable. Le site est déjà élaboré, l'Agence prévoit de le mettre en place à la rentrée 2024.

Pour la FSU, un tel projet pose plusieurs problèmes:

- **statutaire** : à quel titre un opérateur public travaille-t-il pour créer un site pour des établissements privés à l'étranger ? **Ce n'est pas le rôle d'un opérateur public**. Seuls les PDL des EGD seraient potentiellement dans le périmètre de l'Agence. Il n'est pas acceptable d'utiliser l'argent de l'Etat pour cette commande politique.
- **stratégique** : Que va y gagner l'opérateur public? Rien. Bien au contraire, il va mettre en avant les offres d'emplois des établissements partenaires. Dans le contexte concurrentiel induit par cap 2030, cela revient à **aider les établissements hors AEFÉ**, qui n'ont pas les mêmes règles et contraintes de fonctionnement pour recruter. Cela syphonnera les viviers de recrutement et les possibilités de détachements.
- **déontologique** : un tel site accentue l'**amalgame entre établissements AEFÉ et établissements partenaires**. Publier toutes les annonces sur un même site estampillé AEFÉ amènera à cautionner des pratiques RH peu scrupuleuses dont les collègues font trop souvent les frais dans les établissements partenaires, en termes de conditions de travail, d'obligations de service, de salaires, etc. La circulaire n°515 sur les personnels de droit local n'est pas appliquée dans ces établissements, alors que dans ceux de l'AEFE elle constitue un levier pour éradiquer les dérives. Lorsque la FSU alerte sur de graves manquements aux droits des personnels dans les établissements partenaires, l'AEFE répond que cela ne relève pas d'elle...

La FSU refuse que l'Agence se transforme en prestataire au service de sa propre concurrence et d'une dérégulation généralisée. Elle ne pilote rien dans les établissements partenaires, et ce n'est pas une telle plateforme qui y changera quoi que ce soit. L'image de l'opérateur public en sortira abîmée.

11 - Questions diverses FSU

Sujet n°1.6 : Dialogue social à La Marsa (Tunisie)

Plusieurs signes très négatifs laissent à penser que l'administration du Lycée français de La Marsa a décidé de s'attaquer au droit syndical. Des cadrages pourtant actés de longue date sont remis en cause (sur le droit de grève des personnels de droit local). (1)

Plus récemment, une "commission de discipline", relevant du règlement intérieur mais jamais utilisée car elle faisait doublon avec la CCPL, a été réactivée. L'administration s'est par ailleurs affranchie du droit local concernant les élections de ses membres pour convoquer d'urgence une commission pour faute. Le rôle et le travail de la CCPL est d'ailleurs sans cesse minimisé pour ce qui concerne les personnels de droit local. En l'état les entorses faites y compris à la législation locale privent la CCPL de ses prérogatives. Le cadrage et le statut des établissements en gestion directe comportent aussi des obligations. L'Agence peut-elle les rappeler sur place avant que la situation ne se dégrade (2) ?

Réponse :

Sur la première partie de la question formulée (1) :

La direction du lycée français de la Marsa applique :

- la circulaire AEFÉ n°0515 du 08/02/2017 relative à la gestion des personnels de droit local exerçant dans les établissements français à l'étranger gérés directement par l'AEFE,

- le guide de gestion des personnels de droit local de l'AEFE

L'Agence a édicté des règles de gestion des ressources humaines qui s'appliquent en complément des dispositions et des réglementations locales applicables dans le cadre de la gestion des personnels de droit local.

Lors de la dernière réunion de dialogue social relative au règlement intérieur du travail, il a été évoqué l'article relatif au préavis de grève à respecter dont la rédaction souffrait d'être ambiguë et floue.

L'administration a pointé que de ce fait la législation tunisienne pouvait s'appliquer avec un préavis de 10 jours comprenant une phase de conciliation prévue par le code du travail tunisien.

Les OS, avant de quitter la réunion, ont considéré que ce n'est pas le préavis prévu par la législation locale qui doit s'appliquer mais celui de la législation française qui est plus favorable. Le représentant du SNES a exigé un changement, sur le champ, du RIT acté en 2018 pour arrêter une durée de préavis de 5 jours.

L'administration considère quant à elle que « ce droit de grève s'exerce dans les conditions fixées par le droit local » tel que le précise le guide de gestion des personnels local de l'AEFE (fiche 7 point 3 « droit de grève » et l'article 376-bis du code du travail tunisien qui dispose que « toute décision de grève ou de lock-out doit être précédée d'un préavis de 10 jours (...)).

La disposition légale locale arrêtant ce préavis est d'ordre public en Tunisie et l'on ne peut la

modifier même pour se caler sur les dispositions applicables aux fonctionnaires français.

Sur la seconde partie de la question formulée (1) :

Le conseil de discipline est une instance prévue par la législation tunisienne du travail qui a toujours été active dans les EGD de Tunisie.

Selon les articles 157 et 160 du code du travail tunisien, « il est institué dans chaque entreprise régie par ses dispositions (c'est le cas pour les deux EGD en Tunisie) et employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée « commission consultative d'entreprise ». Le Règlement intérieur des 2 EGD prévoit donc cette instance.

Comme l'oblige la loi locale, cette commission paritaire est composée d'élus de toutes les filières professionnelles existantes dans l'établissement (filière administrative et surveillant, enseignante et CPE et technique et exécution). C'est cette commission qui peut s'ériger en conseil de discipline. Les CCPL en Tunisie ne sont composées que de personnels enseignants et ne peuvent se substituer à cette instance locale sans risque juridique.

Le règlement intérieur du travail des 2 EGD prévoit dans ses articles 34 et 39 la procédure disciplinaire conforme au droit local et ce à travers cette commission consultative érigée en conseil de discipline.

L'EGD de la Marsa a, jusqu'en 2018, procédé aux élections des membres de la commission consultative d'entreprise (élus pour 3 ans de 2018 à 2021). Cette commission a été reconduite à titre exceptionnel pour une année en 2022 en conformité avec la loi locale et le règlement intérieur.

Un conseil de discipline a siégé le 15/09/2022 avec ses membres personnels de droit local issus des élections des représentants à la commission consultative d'entreprise du 13/12/2018. Ce licenciement a fait l'objet d'une présentation pour avis de la CCPL 2 du 12/10/2022. Il est toujours en cours de traitement auprès des instances judiciaires locales suite à recours de l'agent.

Concernant la procédure disciplinaire en cours, l'EGD de la Marsa a fait appel à un conseil juridique local externe et indépendant qui a conseillé de procéder à un licenciement sans passer par une procédure de toute façon contestable à cause de la désignation des membres du conseil de discipline.

Selon son analyse, l'établissement n'ayant pas procédé aux élections requises par le droit du travail tunisien, il n'y avait aucun représentant légitime pour les personnels de droit local dans le cadre de la commission consultative d'entreprise et son émanation érigée en conseil de discipline.

La coordinatrice pays de l'AEFE a souhaité maintenir un conseil de discipline avec les représentants des personnels élus et maintenir ainsi cette instance tout en prévoyant la saisine de la CCPL 2 afin qu'elle émette un avis sur cette décision.

Ainsi les prérogatives des 2 commissions, celle qui nous est imposée par la loi locale et celle qui l'est par la loi française ont été respectées sans minimiser les attributions de la CCPL.

Lors de la dernière séance de travail, les OS ont manifesté une opposition à la mise en place au sein des EGD de la commission consultative d'entreprise, fragilisant ainsi la position des EGD en matière d'application du droit du travail local et en termes de GRH en empêchant de fait les démarches disciplinaires.

Le rôle et le travail de la CCPL ne sont pas minimisés. Ils s'inscrivent dans l'application des textes en vigueur.

À l'heure actuelle, les équipes des EGD se réunissent avec les représentants des personnels en groupe de travail sur le RIT conformément au protocole d'accord de 2018. Nous verrons à l'issue des travaux comment faire en sorte que les instances prévues dans le code du travail tunisien trouvent leur place dans les EGD et inscrivent leurs actions conformément aux attendus du droit français et des préconisations de l'AEFE.

La FSU revient longuement sur ce point. Il nous paraît que l'ouverture d'un dialogue réel soit nécessaire. Pour les personnels de droit local, s'il consiste à appliquer strictement la loi locale, il ne sert à rien. Tout le sens du travail des élu-es sur place est justement dans les marges et le mieux disant. Ici le "conseil de discipline" a été une mascarade et l'Agence le sait pertinemment. La suite des discussions doit se faire localement et la FSU y sera force de proposition. Par ailleurs, la CCPL compétente n'a pas à entériner une "décision", mais bien à donner un avis. Si l'Agence souhaite que la rentrée 2024 soit à la hauteur de celle de 2023 en Tunisie, qu'elle continue ainsi !

Sujet n° 1.7 : AESH

Le recrutement, les missions, les droits et les rémunérations des AESH dans les établissements du réseau méritent un cadrage, à l'image de ce qui a été mis en place en France. Que compte faire l'Agence pour agir en cohérence avec son discours sur l'inclusion scolaire ?

Réponse :

L'OBEP s'est saisi du sujet des accompagnants depuis longtemps et a mis en place un GT dédié depuis plusieurs années. Il apparaît qu'un « cadrage à l'image de ce qui a été mis en place en France » est d'autant moins réaliste que les conditions de recrutement et de rémunération relèvent, en France, du secteur public et d'un contrat privé avec la famille de l'élève dans l'EFE.

Pour autant, l'Agence propose régulièrement au réseau homologué, par l'entremise de son Observatoire, un ensemble de ressources et documents qui constituent des éléments de cadrage dont il appartient aux établissements de se saisir :

- Modèle de convention d'accompagnement liant l'AESH à la famille.*
- Modèle de convention tripartite associant l'AESH, la famille et la direction de*

l'établissement.

- Référentiel d'activité de l'AESH dans les établissements français à l'étranger.

- Modèle numérisé de livret d'accueil de l'AESH.

- Instruction financière élaborée par la sous-direction de l'aide à la scolarité, en mode collaboratif avec le référent école inclusive à la DEOF, la Cheffe de la Mission de l'aide à la scolarité et de l'action sociale à la Direction des Français à l'étranger et de l'administration consulaire (MEAE), avec le concours de La Fapée. Cette instruction est en cours d'actualisation.

La question de la formation (droit et modalités d'accès, formats et contenus) des AESH nourrit également les réflexions actuelles. Certaines zones ont formalisé une offre le plus souvent à l'initiative des IEN, et l'Agence projette, pour 2024-25, l'élaboration de la sienne en partenariat avec l'INSEI, qui aura vocation à une déclinaison en zones.

Ces nombreuses contributions illustrent la dynamique coopérative durable dans laquelle s'est engagée l'Agence, convoquant le regard de nombreux acteurs associés dans l'objectif « d'agir en cohérence avec son discours sur l'inclusion scolaire ».

La FSU revendique **sinon un “statut” des AESH, du moins un cadrage**. Leur fonction indispensable doit, localement, être reconnue par une place spécifique et des **garanties de droits sociaux** (retraites, congés...) **et salariaux** (place dans les grilles, référence au droit local). Les enjeux sont la **résorption de la précarité, des inégalités de conditions d'emploi** selon le niveau de revenu des parents de l'enfant accompagné et l'accès à la formation. L'inclusion ne se limite pas à un affichage, elle recouvre une réalité, donc celle des contrats des AESH. Il y a une **responsabilité des établissements** dans lesquels interviennent les AESH.

La FSU donne quelques **pistes** : contrat-type donnant quelques grands principes à respecter (comme ceux de la circulaire n°515 sur les personnels de droit local), accès à la formation avec des personnes ressources... L'Agence indique que la réunion de l'OBEP fin juin s'en saisira.

Sujet n°2.1 & n°3.3 : conventions fiscales

Conventions fiscales en zone Sahel : La question des conventions fiscales entre la France et certains pays du Sahel (Bénin, Burkina Faso...) reste d'actualité. La FSU avait sollicité le secteur dès le début de l'année 2024 et est revenue sur ce point lors du dernier CSA. Cette situation a des répercussions sur les personnels en poste et sur l'attractivité des établissements implantés dans ces pays. L'Agence dispose-t-elle de nouveaux éléments à ce propos ?

Burkina Faso : Il semblerait que la convention fiscale liant les deux pays ait été dénoncée par le Burkina Faso. Qu'advient-il des personnels détachés en matière d'obligation fiscale ?

Seront-ils imposés dans un pays ou un autre, voire les deux ? A ce jour, aucune information n'a été communiquée aux agents concernés.

Réponse commune :

L'Agence ne dispose pas pour l'instant d'informations supplémentaires concernant l'application ou non de ces dispositions fiscales décidées de manière unilatérale par ces pays.

Le MEAE en lien avec les postes diplomatiques traitent directement avec les États, dès lors que cela est possible, pour trouver des solutions et faire ainsi respecter les conventions fiscales existantes.

Nous notons la réponse et sommes bien conscients que ce point ne dépend pas directement de l'Agence. Néanmoins il risque d'impacter fortement l'attractivité dans cette zone déjà particulièrement faible. Il est donc urgent que des réponses soient apportées et que les personnels soient parfaitement informés des situations (de même pour les questions de visas).

Sujet n°3.8 : lycée français de Pékin

Pékin (Chine) : Au lycée Charles-De-Gaulle, des négociations dans le cadre du dialogue social avaient prévu une augmentation de la prise en charge des frais de scolarité, passant de 50 % à 65 %. Localement, le CE avait été consulté, et en octobre 2023, le Directeur Administratif et Financier (DAF) avait proposé une projection budgétaire pour soutenir cette augmentation. Cependant, le mois dernier, le personnel s'est vu refuser cette augmentation en raison d'un prétendu "vice de procédure", bien qu'elle soit soutenue par l'administration locale.

Les personnels ne comprennent pas ce refus et demandent que la question soit de nouveau étudiée par l'Agence, avec bienveillance et dans le souci de répondre aux difficultés croissantes et réelles des personnels de droit local. Que répond l'Agence ?

Réponse :

L'Agence souhaite mener une réflexion sur les exonérations accordées dans son réseau d'établissements en gestion directe avant toute nouvelle prise de décision en la matière.

La FSU ne se satisfait pas de cette réponse. Les exonérations ont déjà cours dans d'autres EGD, parfois avec une prise en charge à 100%, et ce n'est pas un problème. Les personnels apprécieront, cela fait 5 ans qu'ils ne peuvent plus scolariser leurs enfants. La DG nous expliquait au CSA de décembre 2023 que les choses devaient se décider en local lors du dialogue social. Cela a été fait. Mais maintenant, revirement de l'argumentaire, l'Agence refuse l'accord local pour se donner du temps pour réfléchir... Et qui est clairement pénalisé dans tout cela ? A nouveau les personnels.

Sujet 3.9 : lycée français de Luanda

Après deux ans de dysfonctionnements avérés, que fait réellement l'Agence pour ramener la sérénité et une ambiance de travail correcte au lycée Alioune- Blondin-Beye, alors qu'un plan d'action est proposé par le comité de gestion et qu'une pétition des parents dénonce les dérives de l'établissement ? L'Agence considère-t-elle que la gouvernance de l'établissement est actuellement satisfaisante ?

L'AEFE n'a pas apporté de réponse écrite.

La FSU rappelle que la réponse de l'AEFE aux dysfonctionnements constatés dans l'établissement a été dans un premier temps de mettre fin aux contrats de trois personnels. La seconde mesure est de créer un poste de proviseur adjoint. Ces mesures ne peuvent nous satisfaire quand les irrégularités sont évidentes avec notamment l'emploi de la femme du proviseur comme proviseur adjointe. Les parents d'élèves ne sont pas non plus satisfaits du fonctionnement de l'établissement puisqu'une pétition a circulé pour dénoncer les pratiques de la direction. En réponse, le plan annoncé par le Comité de gestion ne rappelle que des obligations réglementaires (respect de la circulaire des instances, instaurer un dialogue social...) ou des actions dont l'intérêt est discutable (team building pour les personnels de l'établissement, journal interne pour les personnels de l'établissement...). Ce plan pour être crédible et accepté de toute la communauté aurait à minima dû être élaboré collectivement, première étape d'un dialogue social rénové. **Le dialogue social ne se décrète pas, c'est dans la pratique régulière et collective qu'il existe réellement.**

La DG indique que la crise est ancienne, que l'Agence agit et que l'ambiance est devenue plus sereine. Elle nous informera de la suite.