



## CSA de l'AEFE du 12 juin 2025

### COMPTE-RENDU FSU

#### *Ce qu'il faut retenir*

- **L'affaiblissement du réseau continue !** En tout, pour la rentrée 2025, ce sont **132 postes** d'enseignant-es détaché-es qui ont été fermés (65 dans le premier degré et 67 dans le second degré)
- **Bornage des détachements:** le MEN prend tout et ne donne rien ! Aucune dérogation au-delà des 6 ans n'est acceptée. L'Agence doit réagir !
- **"Talents"** : cette plateforme sème la pagaille dans le recrutement des personnels de droit local à l'étranger, cela doit cesser.
- **Programmation des travaux des CSA** : la FSU a fait reporter le vote au prochain CSA car **les sujets concernant les personnels étaient absents.**

#### Déclaration liminaire de la FSU

**Madame la Directrice Générale, mesdames et messieurs les membre du CSA,**

Nous souhaitons ouvrir cette séance en exprimant toute notre solidarité avec les Assistants et Assistantes d'Éducation de France et de l'étranger, après l'assassinat tragique d'une AED à Nogent.

Concernant l'AEFE, ni le **boycott** du CSA en avril, ni le **silence** lors de la séance suivante n'ont permis à l'Agence de prendre en compte **la gravité du malaise et la profondeur de la crise du dialogue social.**

Nous donnerons trois exemples :

- Pour l'**instruction relative au dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels** à l'AEFE, est-il normal que malgré nos relances, ce document ne figure à l'ordre du jour qu'à la toute dernière minute alors qu'il s'agit d'une prérogative du CSA ? Il n'est d'ailleurs ni compréhensible, ni réglementaire que ce document ait été renommé "vademecum" en cours de route, alors que l'arrêté stipule une instruction. Quel message cela fait-il passer quant à la politique de l'AEFE sur ces sujets ?
- **Autre exemple, on découvre lors de l'envoi de l'ordre du jour que le rapport social unique est tout bonnement absent** de ce CSA.
- Enfin, **concernant la programmation des travaux du CSA, la moitié des points prévus pour cette année scolaire n'ont pas été traités alors qu'il s'agissait déjà d'un report** : ISVL/ ICCVL, la transposition des primes, circulaire absences. **Pire encore, une partie de ces points ont été retirés de la programmation de l'année prochaine**, comme le bilan du plan égalité professionnelle pour l'année 2024.

Il ressort de tout cela un message limpide : **l'entrave au dialogue social devient systématique, voire systémique.**

Ce mépris du rôle des représentants et représentantes des personnels **se retrouve dans le réseau**, où, trop souvent, **les règles du dialogue social sont piétinées, les discours anti syndicaux et les intimidations se banalisent.** Et que dire du **nouveau report du groupe de travail, dédié à la mise en place des CHSCT**, visant à l'amélioration du dialogue social dans les établissements ? C'est un signal **désastreux**. Encore une fois, le choix des priorités de l'Agence pose question.

Par ailleurs, ce CSA se distingue par des **fermetures massives de postes de détachés-titulaires de l'Éducation nationale, pour les rentrées 2025 et 2026.** Certes, le contexte budgétaire pèse, mais il n'explique pas tout, c'est l'Agence qui choisit de mener cette politique désastreuse alors que le plafond d'emploi reste inchangé !

Pour la FSU, non seulement l'AEFE se doit de sauvegarder **les supports de postes, mais aussi de lutter** auprès du MEN en **s'opposant au bornage des détachements**, voire en **revendiquant son assouplissement**, au lieu de le justifier.

Vos choix, ajoutés **aux refus de détachement et aux postes non pourvus**, sont autant d'éléments qui affaiblissent gravement la mission de l'opérateur public.

**Un point de rupture est atteint à ce CSA.** L'équilibre du réseau historique bascule, et **son attractivité** est mise à mal.

Nous le réaffirmons haut et fort : **le modèle AEFE fonctionne.** Aujourd'hui, par vos décisions et vos renoncements, **ne devenez pas les fossoyeurs de l'opérateur public.**

 [Déclaration liminaire de la FSU](#) (.pdf)

## Remarque préalable à l'Ordre du jour

À la suite des nombreuses sollicitations de la FSU, l'Agence se dotera d'une instruction (et non d'un vademecum) relative au **dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels**. Nous faisons enlever ce point de l'ordre du jour, il sera représenté et voté sous forme électronique rapidement. Il est néanmoins anormal de devoir insister autant pour que l'opérateur public prenne ses responsabilités !

La DG exprime ses condoléances face au drame de Nogent. Des instructions ont été envoyées aux établissements du réseau à ce sujet. Une minute de silence est faite en Centrale (ainsi que durant l'instance) à midi ce jeudi 12 juin.

## Ordre du jour

### 1- Points d'actualité :

Bornage des détachements,  
Turquie,  
Vanuatu,  
Burkina,  
Niger

### 2- Suivi de CSA : secourisme - Orion - protection sociale complémentaire

### 3- Programmation annuelle des CSA

### 4- Classement des établissements du Second degré

### 5- Instruction générale de recrutement des détachés 2026

### 6- Évaluation des personnels de direction

### 7- Circulaire calendrier scolaire

### 8- Carte des emplois rentrée 2025 - 4e phase

### 9- Carte des emplois rentrée 2026 - 1e phase

### 10- Questions diverses :

GT OBEP  
Lycée René-Goscinny de Varsovie  
Lycée Jean-Giono de Turin  
Exercice du droit syndical  
RGPD et CCPL : Ankara et Londres

## 1. Points d'actualités - Information

En réponse aux questions de la FSU, la Directrice Générale revient sur les points suivants :

### ● **Bornage de la durée des détachements**

La DG informe avoir rencontré la directrice de cabinet de la Ministre E. Borne et constaté le blocage du MEN au sujet du maintien du bornage à 6 ans.

Des parlementaires des Français de l'étranger agissent également pour un assouplissement.

La FSU, avec l'intersyndicale, rencontrera prochainement le Ministre Laurent Saint Martin notamment sur cette question !

**Nous avons également demandé à rencontrer la Ministre de l'Education nationale, car sur ce sujet, seule une décision politique est de nature à faire bouger les lignes.**

### ● **Turquie**

Les négociations diplomatiques sur le sujet sont au point mort, et il n'y a pas de nouvelles inscriptions d'élèves turcs ou franco-turcs. Les diminutions d'effectifs se poursuivent donc, avec en corollaire l'adaptation du volume d'emplois: suppression de 13,5 postes de contrats locaux (dont 5 enseignants) à Ankara et de 21 postes (dont 6 enseignants) à Istanbul.

### ● **Vanuatu**

**La FSU alerte** sur la situation complexe du Vanuatu où le Comité de gestion procède à des licenciements massifs et sans motifs de personnels de droit local, bafouant les valeurs véhiculées par l'AEFE comme employeur.

La DG rappelle le contexte mondial difficile avec l'augmentation du nombre de pays à régime autoritaire, ce qui complexifie le contexte dans lequel évoluent les établissements à l'étranger.

### ● **Burkina**

L'AEFE est en attente d'une note diplomatique concernant la présence à plein temps du chef d'établissement de Bobo Dioulasso sur son lieu de travail, actuellement bloqué à Ouagadougou (présence à Bobo une semaine par mois).

### ● **Niger**

L'établissement est toujours fermé et surveillé par une société de gardiennage.

## 2. Suivi du CSA - Information

### ● **Secourisme**

La FSU revient une nouvelle fois sur les problèmes que soulève ce cadrage.

#### ACTIONS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS PSC /GQS

Rappelons la **méthode** de la FSU pour préparer ce groupe de travail : nous avons **consulté** un panel important de formateurs et de formatrices en secourisme issu-es de toutes les catégories de personnel : enseignants du 2nd degré, enseignants 1er degré, assistants d'éducation, service de santé, agent administratif et personnel de direction.

L'**objectif de la FSU** est triple :

1. faire une **proposition de rémunération consensuelle quelque soit la catégorie de personnel, facilement applicable par les établissements, et raisonnable en terme de coût.**
2. faire une proposition qui permette **aux établissements une souplesse de fonctionnement** (rappelons que le cadrage forfaitaire actuel entraîne de nombreux problèmes de fonctionnement dans les établissements).
3. faire une **proposition qui respecte les textes en vigueur** et évite tous risques de recours

#### ACTION DE FORMATION À L'ÉCHELLE D'UNE ZONE (formation des formateur-trices)

Comme pour le point précédent, nous avons essayé de faire des propositions équilibrées répondant à **trois impératifs** :

1. des **rémunérations soutenables financièrement par les IRF,**
2. **faciles à mettre en œuvre par les IRF,**
3. et en **adéquation avec le travail fourni par les collègues** formateurs de formateurs.

Nous avons donc **consulté** un très grand nombre de **formateurs de formateurs en activité et ayant une expérience de formation à l'Agence ou dans des organismes** autres. Là aussi, nous avons expliqué en GT les **problèmes** que la proposition de cadrage de l'Agence posait en terme **d'organisation** et de **gestion** pour les IRF, et le **trop gros écart qu'il y avait entre la valorisation financière proposées et l'investissement** réel des collègues, qui, rappelons le, assurent des formations au niveau zone ou interzone comme des EF2D mais en plus de leurs ORS habituelles, sans décharge horaire, et sans la paye qui va avec...

**La FSU a posé de nombreuses questions, l'Agence a partiellement répondu.**

**Pour le reste ? Circulez, y a rien à voir !**

- **Orion**

Suite à la question de la FSU concernant la plateforme Orion, l'agence indique que: "Au 24 mars, le nombre de comptes utilisateurs actifs est de 33 588."Le nombre d'utilisateurs.trices s'étant connecté.es au moins une fois depuis le 1/9/2024 est de 21 102." La cible était de 40 000. La FSU note qu'un tiers des personnels concernés ne se sont donc pas connecté·es, c'est beaucoup.

Concernant le pourcentage de connexions par catégories d'utilisateurs·trices, l'agence affirme ne pas être en mesure de sortir des données notamment sur le nombre de connexions par utilisateur·trice et ne voit pas la nécessité de mettre en place une brève enquête de satisfaction lors d'une connexion. Elle ajoute qu'il n'est pas possible de créer une adresse générique pour les OS sur Orion en raison de règles de sécurité drastiques. Cependant, cela pourra être revu.

En réponse à la FSU, la SG ajoute que les équipes sont mobilisées en vue des prochaines élections professionnelles et des futures communications relatives à la PSC.

- **Protection sociale complémentaire**

Dans un premier temps, un **appel à candidatures** a été publié le 30/12/2024 avec une date limite de remise au 03/02/2025. Suite à l'analyse des candidatures, **trois candidats remplissent les conditions minimales exigées** et ont donc été retenus pour la phase offre.

Dans un second temps, la phase offre a été mise en ligne le 28/02/2025. Suite à cela, une première analyse (conjointe MEAE, AEFÉ et actuaire) a été effectuée puis a débouché sur des négociations.

Chaque candidat a été reçu pour une audition de négociation sur le volet santé (les 28 et 30 avril 2025) puis a été invité à remettre une offre finale. Une deuxième analyse conjointe a permis d'aboutir à la rédaction du rapport d'analyse des offres qui sera étudié lors de la Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi du 17 juin 2025.

À l'issue de cette commission, le marché sera notifié pour l'été. Les services du ministère et de l'Agence travailleront avec le ou les prestataires choisis. L'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2026.

La FSU rappelle qu'il **faudra communiquer d'une manière institutionnelle et précise aux collègues**. Elle attire l'attention de l'Agence sur les **situations dérogatoires** dispensant du contrat collectif les agents couverts par l'assurance privée de leur conjoint·e.

### **3. Programmation annuelle des CSA - Avis**

Ce document récapitule les sujets de travail qui seront traités lors des CSA de l'année. La programmation présentée n'est pas acceptable! La FSU intervient pour pointer de réels dysfonctionnements :

- **La programmation présentée en 2024 pour 2025 n'a pas été respectée** : comme toujours ce sont les dossiers qui concernent directement les personnels qui sont laissés en jachère. **Plus de la moitié des points prévus n'ont pas été traités et sont de nouveau reportés!** Par exemple, le toilettage de la circulaire des instances était prévu en avril 2025, il est maintenant planifié pour février 2026. De même, le plan d'action 2024-2027 - Egalité Professionnelle / bilan 2024 - initialement prévu en juin 2025 n'a pas été présenté à ce CSA comme prévu. Le message envoyé par l'Agence est mauvais !
- **La programmation présentée ce jour pour 2025-26 est lacunaire** : Qu'en est-il de la circulaire des instances et plus particulièrement des travaux sur les CHSCT ? De même, la transposition des primes statutaires Education Nationale était prévu pour juin 2025, la voilà disparue de la programmation ! Quelle logique et quel contenu pour le dossier ISVL prévu dès octobre 2025 ?

**La FSU déclare que tout n'est pas une question de moyens mais de volonté!** Cette programmation est le reflet de la vigueur du travail de l'opérateur en interne. Il devrait y avoir plus de choses que les points réglementaires. Des situations existent et certaines se dégradent, il faut en discuter. **La FSU le dit clairement: le seul refus de la Directrice Générale de ne pas aborder certains sujets (Avantage familial, primes statutaires) ne suffit pas à ne discuter de rien!**

La FSU demande :

- que les sujets ayant disparus soient reprogrammés
- que les bilans annuels soient programmés au CSA de juin
- un GT sur l'avantage familial
- un GT sur le bilan et le suivi des Instituts Régionaux de Formation

**Devant l'insistance de la FSU, la Directrice Générale propose de ne pas soumettre cette programmation au vote et le reporte au prochain CSA avec une version modifiée.**

#### **4. Classement des établissements du 2nd degré - Avis**

Le classement des établissements par catégories est important puisqu'il impacte directement la rémunération des chefs d'établissement, directeurs d'écoles et DAF. Ce classement est établi en tenant de paramètres pondérés : établissements à sites multiples, comportant un internat, présence d'un IRF... La FSU a interrogé l'Agence quant à la surpondération liée à la **présence d'un IRF**. La DRH de l'Agence la légitime au regard du travail supplémentaire engendré par la gestion de personnels dédiés à la gestion de l'IRF même si le chef d'établissement ne le préside pas. Cette pondération bénéficie dans les faits à quelques petits établissements qui se trouveraient lésés, les autres étant déjà classés en catégorie supérieure 4. Les représentants du personnel ont salué cette mise à jour, mais se sont abstenus au motif que ce classement se fait à budget constant.

Vote : abstention (unanimité)

## **5. Instruction Générale de recrutement des personnels détachés (IGRD) - Avis**

La FSU rappelle que **cette instruction doit être scrupuleusement respectée** sur le terrain, en citant l'exemple de la Chine où le DAF souhaite imposer le choix des personnes qui siègent pour les organisations syndicales !

La FSU intervient de nouveau sur le bornage des détachements: cette limitation à 6 ans est néfaste pour le réseau et crée de l'immobilité: les chiffres du Rapport Social Unique de l'AEFE le prouvent ! Sans le soutien indispensable de la tutelle sur ce sujet, rien ne changera et l'AEFE sera affaibli. **Pour la FSU, l'Agence doit donc argumenter avec vigueur auprès du MEN pour mettre fin à ce bornage.**

**Enfin, la FSU intervient au sujet de la plateforme "Talents"**, plateforme de recrutement des personnels de droit local pour tous les types d'établissements français à l'étranger.

Avec cette plateforme, le recrutement devient tout simplement ingérable ! Prenons un exemple parmi d'autres, Dakar, où 1300 dossiers du monde entier ont été reçus pour un seul poste. Localement les membres des CCPL, tant ceux de l'administration que des syndicats, ne peuvent pas gérer tant de demandes : le recrutement ne peut plus se faire dans le respect des règles de l'Agence. **Ce n'est ni possible, ni gérable. La FSU est scandalisée par ce recrutement à deux vitesses.**

D'un côté, le recrutement des personnels détachés est transparent et se fait dans le respect de l'IGRD. De l'autre, le recrutement des PDL passe par "Talents" et ne respecte pas les textes de l'Agence. Les compétences des CCP sont pourtant les mêmes dans l'arrêté les régissant. **La FSU demande l'arrêt de cette plateforme au plus vite !**

La Directrice Générale affirme qu'elle a, de son côté, de bons retours mais c'est tout de même elle qui devrait veiller à la bonne application des textes de l'Agence!

Vote : Pour (unanimité)

## **6. Evaluation des personnels de direction - Avis**

Le **cadre de l'évaluation des personnels de direction à l'AEFE était attendu et nécessaire**, notamment pour être mis en conformité avec les nouveaux textes en France. Il concerne aussi bien les proviseurs que leurs adjoints. L'évaluation s'appuie sur la lettre de mission et le plan d'action spécifique à chaque poste. Elle comporte une auto-évaluation, un entretien avec le conseiller culturel, une évaluation par le secteur géographique et la DRH.

Vote : Pour à l'unanimité

## **7. Circulaire calendrier scolaire - Avis**

Aucun changement notable concernant cette circulaire.

La FSU profite de cette présentation pour rappeler que **les chef-fes d'établissement doivent respecter cette circulaire**. Trop souvent, des conflits apparaissent localement et l'**aspect pédagogique** de cette circulaire est laissé de côté, notamment concernant le décompte des jours travaillés et leur répartition.

En réponse aux propos de la FSU, la directrice de la DEOF précise que la lettre de rentrée de la DEOF envoyée annuellement aux chef-fes d'établissement rappellera les textes sur l'aspect pédagogique des congés (les organisations syndicales seront également destinataires de ce document).

Vote : Pour à l'unanimité

## **8. Carte des emplois 4ème phase 2025-2026 - Avis**

La FSU s'élève contre la **saignée opérée par l'AEFE sur cette 4ème phase carte des emplois pour la rentrée de septembre 2025** : sur les 78 postes qui se sont déclarés vacants après les CCPL de mars, **39 sont supprimés** (16 au premier degré, 23 au second degré). L'AEFE s'empare de l'effet d'aubaine de la règle de gestion qu'elle a imposée cette année, empêchant les collègues en cours de contrat de déclarer leurs postes susceptibles d'être vacants. Il lui a donc été aisé de fermer ces postes après en avoir gelé le recrutement qui aurait été lancé s'ils avaient déclaré susceptibles d'être vacants au moment des candidatures.

De plus, ces fermetures auront un **effet sur le plafond d'emplois 2026** : l'AEFE démontre qu'elle peut fonctionner avec moins de supports de détachés. Cela n'échappera pas à Bercy, malheureusement...

**En tout, pour l'année 2025-2026 complète, ce sont 132 postes d'enseignant-es détaché-es qui ont été fermés (65 dans le premier degré et 67 dans le second degré).**

***Pour le détail par établissement :***

***[Carte des emplois n°5 - 2025/26 premier degré](#)***

***Pour le second degré, voir l'article du SNES-FSU [ici](#).***

Vote : Contre à l'unanimité

## **9. Carte des emplois 1ère phase 2026-2027 - Avis**

Le nouveau calendrier de recrutement, sur lequel la FSU a été la seule organisation syndicale à voter contre, **permet dès juin de fermer des postes pour la rentrée à N+2**, donc pour la rentrée 2026. L'AEFE ne s'en prive pas, puisqu'elle connaît depuis fin avril les postes vacants déclarés par les personnels qui les occupent actuellement.

***Pour le détail par établissement :***

***[Carte des emplois n°1 - 2026/27 premier degré](#)***

***Pour le second degré, voir l'article du SNES-FSU [ici](#).***

## 10. Questions diverses

### ● GT OBEP

Notre organisation syndicale a été évincée du dernier groupe de travail du 22 mai. Celui-ci s'est tenu dans des conditions pour le moins floues, certains participant-es à l'OBEP n'ont reçu ni invitation, ni documents de travail. Ce mode de fonctionnement va à l'encontre du dialogue social et crispe les uns et les autres sur un sujet qui devrait pourtant être consensuel.

Puisque ces GT ne répondent pas au fonctionnement standard des discussions au sein de l'opérateur public, pouvez-vous rappeler les modalités de travail concernant l'OBEP ?

La FSU interpelle non seulement sur la nouvelle façon de procéder pour participer aux GT OBEP devenu des ateliers (s'inscrire suite à un courriel), mais également sur cette dénomination. Le dialogue social à l'Agence ne peut pas fonctionner si chaque GT ou réunion a un mode de fonctionnement différent.

La secrétaire générale adjointe indique que l'OBEP n'est pas une instance et donc ce ne pourrait être un GT. L'appellation atelier vise à souligner l'aspect collaboratif. La prochaine réunion de l'OBEP est d'ores et déjà annoncée pour le 11 juillet. Désormais, une **convocation et les documents préparatoires dont l'ordre du jour** seront envoyés aux participant-es en amont.

### ● Varsovie - lycée René-Gosciny

Dans le contexte des perspectives de développement du lycée français de Varsovie, qui avait été transformé en établissement à gestion directe en 2020, quel est l'avenir statutaire de l'établissement ?

#### Réponse :

La transformation du lycée René-Gosciny de Varsovie en établissement à gestion directe a été conçue comme une étape transitoire destinée à permettre à l'association gestionnaire de l'époque de se mettre en conformité avec le droit polonais pour réaliser une opération immobilière, visant à acquérir un terrain en vue d'une relocalisation du lycée sur un site unique et en abandonnant son statut d'association française régie par la loi 1901 au profit d'une fondation de droit polonais. Le passage en gestion directe a été acté en janvier 2021 et les statuts de la fondation ont été enregistrés en novembre 2021. Le projet immobilier de relocalisation sur un même site a été finalement abandonné par la fondation. Dans ce contexte, l'agence accompagne aujourd'hui le retour de l'établissement vers un statut d'établissement conventionné. Cet accompagnement est assuré par le secteur et la SDC.

### ● Turin - lycée français Jean-Giono

Les obligations réglementaires de services des enseignants certifiés (détachés comme de droit local) sont de 18 heures, mais leur emploi du temps (à temps plein) leur impose au minimum 20 heures de cours. La durée des séquences de cours, qui est de 50 minutes, est invoquée

pour expliquer cet héritage. Or rien dans le droit local n'impose une telle durée, qui pose des problèmes en réduisant le temps d'enseignement des élèves. La FSU demande que la circulaire 1859 sur les obligations de service soit respectée (20h pour un PEPS, 18 h pour un-e certifié-e, 15h pour un-e agrégé-e), si besoin en portant la durée des séquences de cours à 55 minutes.

**Réponse :**

Après renseignements pris auprès du proviseur, il s'avère que plus qu'un héritage il s'agit d'une pratique rigoureuse qui a fait ses preuves et qui n'a jamais été rediscutée tant par les personnels de droit local que par les personnels détachés.

Pour les personnels de droit local : le contrat prévoit qu'un temps plein corresponde à 20 séquences de 50 minutes (et non 45 minutes). Néanmoins les personnels en contrat local sont payés 20 heures et non 20 X 50 minutes. C'est donc plus avantageux pour eux.

Pour les personnels détachés : les 20 séquences de 50 minutes qui forment notre temps complet (égalité en termes d'emploi du temps avec les personnels de droit local) sont reconverties en heures pour arriver à un équivalent de service plein à 18h pour les certifiés. Mais cette conversation aboutit à 18h33 par semaine.

Ces 33 minutes hebdomadaires et supplémentaires sont payées en HSA, automatiquement.

Derrière ces éléments strictement quantitatifs, la préoccupation et l'effort collectif doivent naturellement porter sur la capacité à traiter l'ensemble des programmes dans le temps imparti, conformément aux engagements de l'homologation.

Le SNES-FSU constate que le fonctionnement de l'établissement est bien éloigné de la rigueur invoquée par le proviseur. C'est très simple : **la circulaire 1859 sur les obligations réglementaires de service à l'AEFE n'est pas respectée**, alors qu'aucune contrainte de la réglementation locale ne l'en empêche. Les enseignant·es doivent assurer 15h (agrégé·es), 18 h (certifié·es) ou 20 h (PEPS), "le décompte se fait sur la base de 55 minutes d'enseignement". L'AEFE répond que c'est entendu.

## ● **Exercice du droit syndical**

De nombreuses atteintes au droit syndical, notamment au droit de grève, nous sont remontées du terrain (menaces, ingérence dans le fonctionnement d'une organisation syndicale, remplacement des collègues grévistes, obligation de se déclarer gréviste au premier degré ...). L'Agence peut-elle rappeler aux chef·fes d'établissements que la participation à l'exercice du droit syndical et au droit de grève sont des conditions indispensables et réglementaires au bon fonctionnement de l'opérateur public ?

La FSU alerte sur les **atteintes à l'exercice du droit syndical** qui se multiplient au sein des établissements, notamment:

- à Libreville où la tenue d'une formation syndicale et d'une HMIS a été empêchée
- au premier degré l'exigence de se déclarer gréviste 48 h avant
- limitation ou empêchement au droit de grève
- menaces de dénonciation aux autorités locales en Chine
- ingérence dans l'organisation et l'adhésion syndicales à Riyad.

L'Agence, par la DRH, rappelle aux chef-fes d'établissement chaque fois que nécessaire la réglementation applicable concernant l'exercice du droit syndical.

- **RGPD et CCPL : Ankara et Londres**

Les commissaires paritaires n'ont plus accès aux dossiers lors des CCPL de recrutement des personnels de droit local à Londres et de licenciement à Ankara. C'est une atteinte aux prérogatives des membres de la CCPL. L'Agence peut-elle mettre en place une procédure pour faire respecter tous les droits ?

La FSU revient sur la réponse de l'Agence qui ne tient pas compte de la réglementation. Concernant l'impossibilité pour les représentant-es d'avoir accès aux dossiers des candidat-es pour le recrutement des PDL à Londres et en Turquie, cette posture constitue clairement une **entrave au paritarisme**. Le devoir de confidentialité qui s'impose à toutes et tous suffit à régler les questions RGPD locales. Les CCPL donnent un avis et ne sont pas des recruteurs. Les règles de l'AEFE doivent s'appliquer. La question du périmètre de la réglementation RGPD de l'opérateur se pose et un cadrage doit être mis en œuvre, tenant compte de la juridiction locale.