



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

CSA de l'AEFE

du 9 octobre 2025

Compte-rendu FSU

Ce qu'il faut retenir

→ **Une ligne rouge est franchie : l'Agence ferme 2 postes de détachées (résidentes) alors que les personnels ne partent pas !**

(voir le point Carte des emplois)

→ **La réforme de l'AEFE se discute toujours sans les représentant·es des personnels !**

SOMMAIRE

1. POINTS D'ACTUALITÉ (Information)	4
2. SUIVI DE CSA (Information)	5
3. SUIVI DES SUITES DES AVIS DU CSA (Information)	6
4. PROGRAMMATION ANNUELLE DU CSA (Avis)	6
5. CARTOGRAPHIE DES SERVICES CENTRAUX (Avis)	7
6. CARTES DES EMPLOIS 2E PHASE 2026 2027 (Avis)	7
7. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 (Information)	8
8. ORGANISATION DES ÉLECTIONS DANS LES IRF (Information)	8
9. RETOUR DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION- ORION (Information)	9
10. QUESTIONS DIVERSES	9

Déclaration liminaire de la FSU

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

Tout d'abord, à l'approche de la période d'hommages à Samuel Paty (assassiné il y a maintenant 5 ans) et à Dominique Bernard (assassiné il y a 2 ans), nous tenons ici à leur rendre à nouveau hommage, avec une pensée particulière pour leurs familles.

Concernant la situation de l'AEFE, la FSU dénonce à nouveau la **culture de la menace et de la sanction**. Dans le cadre des actions syndicales relatives à l'avantage familial, des menaces, à peine déguisées, ont été proférées vis-à-vis des personnels en poste à Singapour ou en Uruguay. Ceci est inadmissible. Récemment, quelques semaines seulement après l'échéance de leur dette de frais d'écologie, l'Agence a pratiqué des avis à tiers détenteur permettant de prélever en une fois l'intégralité de la somme due sur les comptes bancaires de plusieurs agents en poste à Madrid. Dans certains cas, ces décisions brutales ont provoqué des blocages de comptes en pleine période de vacances scolaires et ce, sans préavis. Ce n'est pas de la sorte que la direction d'un opérateur public doit traiter ses personnels !

Voilà maintenant des années que nous réclamons une vraie réforme de l'avantage familial, et vous l'avez unilatéralement bloquée, Madame la Directrice. Aujourd'hui le Conseil d'État vous impose de mener cette réforme, mais dans les pires conditions budgétaires qui soient et dans l'urgence : c'est donc un rendez-vous manqué qui laissera des traces !

S'agissant de la réforme de l'opérateur public en préparation, l'AEFE entre dans une **période critique pour son avenir**. Les enjeux sont cruciaux, et les conséquences pourraient être catastrophiques pour tous les personnels, en détachement comme de droit local, et pour les familles.

Il est question d'une transformation majeure concernant l'ensemble des établissements, des personnels et des contrats. Or la refonte d'un des plus grands opérateurs publics de l'État n'entre clairement pas dans le cadre des "affaires courantes" gérées par un gouvernement démissionnaire.

La méthode laisse aussi craindre le pire : les concertations actuelles se tiennent uniquement entre les ministères et la direction de l'AEFE. **Les discussions sur notre avenir se jouent pour l'instant à huis clos, et donc sans les principaux intéressés.**

Dans ce contexte empli d'incertitudes, au lieu de protéger le service public d'éducation à l'étranger, ses personnels et son réseau historique, **l'Agence décide de franchir une ligne rouge**. En effet, au Lycée français de Bilbao, elle envisage en catimini **deux fermetures de supports occupés par des détachés encore en poste**. Ce sont les personnels qui en ont informé les organisations syndicales : la forme est donc aussi mauvaise que le fond !

C'est une première : jamais l'Agence n'avait mis à la porte **des collègues encore en poste pour de fallacieuses raisons budgétaires**. Est-ce là une façon de considérer les personnels alors que l'Agence se targue de confiance et de sens de la loyauté ? Les comités de gestion pilotent-ils désormais la carte des emplois ?

Madame la Directrice Générale, **ne devenez pas la fossoyeuse de l'opérateur public**. Si des projets néfastes et nuisibles aux missions de service public à l'étranger doivent voir le jour, **les personnels déjà mobilisés les 18 septembre et 2 octobre ne l'accepteront pas et mettront tout en œuvre pour les stopper**.

La Directrice Générale déclare avoir bien pris note des propos liminaires de la FSU concernant la réforme de l'AEFE et réitère les propos qu'elle avait déjà tenus lors de la rencontre avec la FSU la semaine précédente : elle n'est pas mandatée pour communiquer sur les arbitrages à l'étude au Ministère de l'Europe et des affaires étrangères. Elle précise que les finances de l'opérateur public étaient problématiques mais que, depuis les coupes budgétaires, elles sont dramatiques.

Elle explique, par ailleurs, qu'elle prend la responsabilité de la transmission tardive du Rapport Social Unique et que ce point, à la demande de la FSU, sera traité au prochain CSA.

Bilan rentrée 2025

- 612 établissements dans le réseau avec plus de 400 000 élèves, c'est 5 000 élèves de plus qu'à la rentrée précédente ;
- Le dispositif de signalement des actes de harcèlement, discrimination, violence a été mis en place et une information communiquée dans le réseau le 15 septembre. Quinze signalements ont déjà été enregistrés au 9 octobre !
- **112 postes de détachés sont non pourvus ;**
- 209 postes de détachés enseignants sont prévus à la publication le 20 octobre.

Élections IRF

La FSU s'étonne de l'absence de document fourni concernant le calendrier des élections au CAAF des IRF et aurait par ailleurs souhaité un vote (*art. 48-49-50 du décret*). Des informations nous remontent du terrain depuis les CAAF alors que nous n'avons pas d'informations de cadrage précises.

1. POINTS D'ACTUALITÉ (Information)

Madagascar

La Directrice Générale déclare que la situation reste très volatile sur place et que les établissements de Tananarive ont été fermés. Le secondaire a rouvert le 8 octobre, le primaire reste fermé, l'enseignement à distance (EAD) est donc mis en place. Néanmoins, l'accès est autorisé 2 heures par jour pour que les parents puissent venir chercher du matériel scolaire.

La FSU insiste sur l'importance des CHSCT : cette instance doit se tenir dans de telles circonstances, notamment pour la mise en place de l'EAD. La grande difficulté vient du fait que l'accès à l'électricité est très restreint. Les collègues sont donc tentés de se déplacer dans les établissements mais, ce faisant, ils et elles se mettent en danger. Tout doit être fait pour aider les collègues et les élèves exerçant dans cette situation très complexe.

La FSU aborde plusieurs points d'actualité :

Turquie

La FSU alerte la Directrice Générale sur la situation au lycée Pierre Loti d'Istanbul. L'Ambassadrice a invité les représentants du personnel sur place pour leur annoncer que les négociations avec les autorités turques ne progressaient pas et que planait le risque d'une éventuelle fermeture du lycée à la rentrée 2026 ! La Directrice Générale explique qu'une fermeture n'est pas à l'ordre du jour tout en avouant ne pas avoir connaissance de cette information.

Le Chef de secteur intervient pour dire que les collègues ont probablement mal interprété les propos de l'Ambassadrice. Sauf que ces propos étaient bel et bien alarmistes, pour preuve les échanges entre la cheffe d'établissement et le chef de secteur. Vérifications faites, tout le monde se range aux informations de la FSU, l'affaire est donc très sérieuse et mérite suivi.

Avenir de l'AEFE

La FSU revient sur le sujet brûlant qui inquiète beaucoup les personnels : la réforme de l'AEFE. La Directrice Générale a beau dire qu'elle défend l'opérateur public, nous lui rappelons qu'elle n'est pas représentante des personnels ! La FSU insiste : le MEAE ne mesure pas l'impact des projets avancés par les uns et les autres, la forme est aussi mauvaise que le fond et les collègues se sentent, à juste titre, trahi·es ! La FSU le répète : s'il le faut, des mobilisations vont s'organiser dans le réseau.

Visas

La FSU interroge l'Agence sur les problèmes récurrents d'obtention de visas dans certaines zones, comme à Bobo Dioulasso (Burkina Faso) ou aux États Unis (voir notre question diverse), sachant qu'ils ont été réglés en Algérie par exemple.

Concernant Bobo Dioulasso, la DG indique que la situation sécuritaire n'a pas été réévaluée de façon positive et le poste diplomatique continue de permettre au chef d'établissement de se rendre sur place une semaine par mois. Pour la FSU, cette différence de "traitement sécuritaire" entre le chef d'établissement et l'ensemble des personnels sur place pose question.

Pour les États-Unis, l'Agence se dit non concernée car elle n'y a plus de détaché·es AEFE. La FSU rappelle que pour le MEN, les États-Unis sont le premier pays pour le nombre de détaché·es direct·es. Quel paradoxe ! Le fait que l'AEFE n'y ait plus que des établissements partenaires la rend aveugle et muette sur ce domaine.

Bilan de rentrée

Lors du bilan de rentrée, la FSU est intervenue pour qu'un point soit fait sur les postes non pourvus à la rentrée 2025 et sur le nombre de refus de détachements (de 1er détachement ou de renouvellement).

La DRH n'avait pas les chiffres précis en séance, mais s'est engagée à les communiquer rapidement.

2. SUIVI DE CSA (Information)

2.1 Protection sociale complémentaire (PSC)

La FSU intervient avec force sur ce sujet crucial pour les personnels. Tout d'abord, il est fort dommageable que l'AEFE, en tant qu'employeur, n'ait pas déchargé les collègues de cours afin qu'ils puissent participer sur un temps institutionnel aux webinaires d'informations mis en place. Par la suite, l'Agence devra s'assurer de l'accès aux boîtes mail AEFE pour toutes et tous car le lien d'affiliation à la MGEN - MAEE sera envoyé par ce biais.

- les agent·es auront donc du 3 au 24 novembre pour s'affilier à la MGEN (même pour celles et ceux qui y sont déjà)
- passé ce délai, l'affiliation sera automatique, mais les remboursements des soins ne seront pas effectifs, car les coordonnées bancaires n'auront pas été transmises !

Il est donc indispensable que l'ensemble des agent·es activent leur boîte en [aefe.fr](mailto:assistance.aefe.fr)

La FSU a rappelé à l'employeur son obligation d'information sur ce sujet.

N.B. Rappels :

- Notre article [Mise en place de la PSC à l'étranger](#) (avec dates et liens des webinaires MGEN-MAEE)
- Site d'assistance AEFE pour les boîtes mail : assistance.aefe.fr

2.2 Index égalité professionnelle femmes-hommes

La FSU remarque que si la note de 94 semble bonne, elle ne progresse pas depuis 2 ans. Elle s'étonne également des réponses souvent indigentes des services consultés et de l'absence d'indicateurs chiffrés.

D'une façon générale, la FSU estime que l'Agence ne mène pas une politique volontariste en matière d'égalité, alors qu'elle l'affiche comme prioritaire. La fermeture temporaire d'un poste de chargé de mission à l'égalité professionnelle hommes femmes, remplacé, pour un an, par un poste de stagiaire à l'archivage en est un signe. De plus, au niveau de la communication, le plan égalité professionnelle hommes femmes 2024-2026 n'est toujours pas accessible sur le site de l'AEFE, la dernière mise à jour datant du 9 janvier 2024. Enfin, le bilan de ce plan indique une mise en œuvre très partielle par les services et dans les établissements. De nombreuses critiques ont été émises lors des deux groupes de travail bilan. Ses reproches ne s'adressent pas au SRE égalité, mais aux services qui ne collaborent pas forcément autant qu'ils le devraient.

Deux points de suivi ont été ajouté par la FSU en amont du CSA

2.3 Lettre de mission des formateurs de formateurs en secourisme

La FSU signale qu'elle n'a pas été destinataire de la lettre de mission que l'Agence a indiqué comme finalisé au CSA du 12 juin 2025 et demande un retour sur la rémunération des membres de l'EPN.

L'Agence assure qu'elle nous sera transmise dans l'après-midi et affirme que les rémunérations ont été versées aux membres.

2.4 Primes statutaires

C'est la FSU qui, une fois de plus, a demandé que ce sujet soit traité aujourd'hui dans les points de suivi de ce CSA. La transposition des primes statutaires est au point mort alors qu'elles reviennent de droit aux personnels.

Le DRH de l'AEFE précise que ces transpositions coûteraient 4,4 Millions d'euros.

La Directrice Générale déclare que le travail a déjà été fait par le passé et que la réponse de la Direction du Budget (DB) est clairement négative.

La FSU insiste : la DB a donc tort ! Oui c'est un coût, mais il ne faut pas perdre le sens que l'on donne aux dossiers qu'il faut porter. Lorsque le décret a été réécrit en urgence en 2022, c'était avec un engagement de porter ces questions fondamentales par la suite. L'Éducation nationale fonctionne malheureusement de plus en plus en indemnitaire, avec des primes non prises en compte dans les retraites. Les collègues à l'étranger ne doivent donc pas être privés du peu de positif accordé par le MEN. **Pour la FSU, les titulaires détachés doivent percevoir l'intégralité de la rémunération liée à leur statut !**

D'autant qu'un travail autour de la transposition des primes a déjà été effectué et passé en CT (ancêtre du CSA) en 2022 (la SG le confirme). Il ne s'agit donc pas de partir de rien.

3. SUIVI DES SUITES DES AVIS DU CSA (Information)

La FSU demande à être destinataire des documents votés / passés en CSA parallèlement à leur diffusion sur Orion, et de la version finale des documents modifiés. Elle réclame également un document équivalent à ce tableau des avis, recensant les avis votés en F3SCT. Enfin, elle

s'interroge sur la convention évoquée concernant la rémunération des formateurs·trices de secourisme.

4. PROGRAMMATION ANNUELLE DU CSA (Avis)

Ce point est fondamental puisqu'il définit les dossiers qui seront travaillés en dialogue social durant l'année 2025-2026. Un groupe de travail s'est tenu en amont de ce CSA et l'Agence a pris en compte la quasi-totalité des remarques de la FSU, même si nous ne pouvons que déplorer l'absence du GT concernant les primes statutaires des personnels détachés. Sur ce point la FSU rappelle l'Agence à ses obligations en tant qu'employeur en citant le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux CSA.

VOTE : 8 POUR (FSU + CFDT) / 2 CONTRE (UNSA) / 0 ABSTENTION

5. CARTOGRAPHIE DES SERVICES CENTRAUX (Avis)

La FSU intervient sur cette carte des emplois avec deux remarques principales:

- les conseillers

Il existe un conseiller vie scolaire dans le groupe B et 2 autres conseillers dans le groupe E. Même appellation, mais groupes différents ! Ajoutons que les deux conseillers du groupe E sont des conseillères, cela pose problème en termes d'égalité professionnelle. Plutôt gênant, puisque l'Agence en fait un axe prioritaire ...

- le fonctionnement

Il est inadmissible que l'Agence convoque un collègue pour mettre fin à son contrat et que, parallèlement, cela n'apparaisse pas dans la cartographie présentée !

Si cette modification est apparue après la présentation de la cartographie en Commission Interne, l'employeur doit présenter cette modification aujourd'hui. Force est de constater que ce n'est pas le cas !

Les personnels ont des droits et doivent pouvoir les exercer. Le fonctionnement de l'Agence en termes RH est délétère.

VOTE : CONTRE à l'unanimité.

6. CARTES DES EMPLOIS 2E PHASE 2026 2027 (Avis)

Concernant cette carte des emplois 2ème phase 2026 2027 :

- 112 postes sont non pourvus à la rentrée 2025
 - 209 postes de détachés enseignants sont prévus à la publication
 - **60 postes en tout sont proposés à la fermeture**
- [Détails Carte des emplois 1er degré](#) (3 ouvertures, 20 fermetures en phase 2).

La Direction du Développement et de l'Attractivité du réseau (DDAR) annonce une nouvelle règle de gestion concernant les postes susceptibles d'être vacants : si ces postes se découvrent (deviennent vacants) **au cours de la campagne de recrutement**, le chef d'établissement devra interroger l'Agence qui décidera de les pourvoir ou de les fermer. Pour la FSU, cette règle est une nouvelle entorse à l'attractivité : les candidatures sont déjà moins nombreuses sur les postes susceptibles d'être vacants, alors si ces postes peuvent fermer, c'est une fragilisation de plus. De même pour les établissements : comment préparer sereinement la rentrée suivante dans ces conditions ?

Véritable bombe sur Bilbao : à la demande du comité de Gestion, 2 postes de détachées résidentes sont fermés, alors que ces personnels (en renouvellement de contrat) ne partent pas ! L'Agence franchit un cap jusque-là préservé. Autrement dit : tous les personnels détachés, qu'ils soient résident·es ou sur nouveau contrat, sont susceptibles de voir leur poste fermé à chaque renouvellement de contrat (tous les 3 ans) !

L'Agence argumente en pointant du doigt les finances de l'établissement. Comme si fermer 2 supports de poste allait redresser la barre ou, encore mieux, faire du comité de gestion un gérant exemplaire! **Pour la FSU, seule à intervenir sur ce point pourtant crucial, ce n'est pas aux personnels de faire les frais d'une gestion calamiteuse d'un comité de gestion. L'Agence doit protéger ses établissements conventionnés et protéger ses personnels !**

Répondre de la sorte aux demandes du comité de gestion est une erreur fondamentale et un signe de faiblesse envoyé dans tout le réseau.

Qu'on se le dise, il y aura un avant et un après Bilbao !

VOTE CONTRE à l'unanimité

7. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 (Information)

La FSU est intervenue sur plusieurs points relatifs à la préparation des prochaines élections professionnelles et à la mise en œuvre de la parité.

Le périmètre de référence pour la parité a été fixé au 1er janvier 2026. Pour rappel, en 2022, la répartition était de 60 % de femmes pour 40 % d'hommes. L'Agence devra fournir ces données actualisées, mais sous le sceau de l'incertitude, en fonction de l'évolution de la réforme en cours.

La FSU a rappelé la nécessité d'avancer sur la sécurisation et la fiabilité des listes électorales, en particulier pour les personnels de droit local (PDL), souvent victimes d'erreurs d'inscription ou de difficultés d'accès aux outils numériques.

Le retour d'expérience des élections de 2022 (présenté le 26 septembre 2023) avait déjà mis en lumière de nombreux dysfonctionnements : une procédure de vote trop complexe, des difficultés d'accès aux messageries professionnelles où arrivaient les identifiants, des comptes non activés par de nombreux collègues et une plateforme Orion mal adaptée, rarement utilisée par les personnels de service et/ ou non francophones.

Les PDL sont les grands oubliés du dispositif, avec des taux de participation très faibles, bien en dessous de ceux des enseignant·es et encore plus des personnels de direction.

Elle a réaffirmé la nécessité de simplifier et d'alléger le processus électoral afin de garantir une égalité d'accès au vote pour tous les personnels, quelle que soit leur fonction ou leur statut.

La DRH a indiqué qu'un groupe de travail se réunira dans la deuxième quinzaine de novembre, à la suite du retour des prestataires.

La DG a pour sa part exprimé la volonté d'un travail commun avec les organisations syndicales pour améliorer la participation et corriger les disparités constatées.

8. ORGANISATION DES ÉLECTIONS DANS LES IRF (Information)

L'agence déploie le calendrier prévu pour les élections dans les IRF : candidatures, professions de foi, dates du vote, etc... ainsi que les "exceptions" pour les établissements en rythme sud et les pays qui seront en vacances. La FSU déplore que les documents relatifs aux prochaines élections dans les IRF aient été envoyés aux chefs d'établissements en octobre, mais pas aux représentant·es des personnels qui siègent au CSA et pointe la mise en œuvre d'une

déclaration de candidature en trinôme (qui répond d'ailleurs à notre revendication) qui devra être précisée.

La FSU interpelle la direction de l'Agence sur plusieurs points qui ont dysfonctionné lors des élections précédentes, et qui nécessitent une attention toute particulière pour les prochaines :

- Certaines listes de Commission de formation continue (CFC) n'ont pas été établies correctement, entraînant une impossibilité d'identifier les électeurs·trices potentiels. De ce fait, plusieurs postes n'ont pas pu être pourvus.
- Quels seront les moyens mis en œuvre pour rendre les procédures de déclarations de candidatures plus évidentes?

Les services de l'Agence répondent qu'un module Élections existe, mais qu'il n'a pas encore été testé.

9. RETOUR DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION- ORION

(Information)

La FSU demande quelles étaient les modalités de transmission de l'enquête Orion proposée aux personnels, en avril 2025, afin d'obtenir un maximum de réponses et de cibler un grand nombre de personnels. En effet, 2,6% des utilisateurs·trices seulement ont répondu. Quelle signification attribuer à 5 500 connexions uniques par jour ? Quelles sont les catégories utilisatrices d'Orion, d'autant que la recherche documentaire recouvre la principale utilisation ? Quel serait le coût envisagé pour une version 2 ? Où en est-on de l'unification des adresses à une unique : aefe.fr ? Pour la FSU, le passage à une adresse mail unique semble difficile mais il serait possible d'aider les collègues à basculer leurs messages aefe sur leur boîte professionnelle fournie par leur établissement.

L'agence indique qu'elle ne peut connaître les types de personnels et qu'Orion se déconnectant toutes les deux heures, il est nécessaire de se reconnecter très régulièrement, d'où les connexions "uniques". Enfin la version 2 serait mise en œuvre à coût constant en éliminant certaines possibilités non essentielles et peu attractives telle que la visioconférence.

10. QUESTIONS DIVERSES

10.1 Questions relatives à la gestion des personnels

Taxe de réentrée aux Etats-Unis pour les Titulaires d'un visa H-1B

Un texte signé par le président Donald Trump impose, à compter du 21 septembre 2025, une taxe de 100 000 \$ pour toute réentrée sur le territoire américain des néo-titulaires de ce visa.

Dans quelle mesure l'Agence est-elle affectée par cette décision, quels sont les personnels concernés et comment l'opérateur compte-t-il gérer cette question ?

Réponse:

Les établissements scolaires présents aux USA sont des établissements exclusivement partenaires. Ils sont employeurs de l'ensemble de leur personnel et à ce titre doivent gérer, selon la loi locale et leur règlement intérieur du travail, cette problématique. Cette décision du gouvernement américain n'a donc pas d'impact sur l'agence en elle-même.

Questions relatives au droit syndical et à la représentation des personnels

Conseil des maîtres

Le conseil des maîtres, instance centrale du premier degré, connaît de plus en plus de dysfonctionnements sur le terrain : pas d'ordre du jour envoyé en amont, pas de compte-rendu,

pas de vote ou votes demandés hors instance sur une application où même les enseignant·es non présent·es lors de l'instance peuvent voter. Ces dérives sont à l'origine de la demande de la FSU de "toiletage" de la circulaire des instances. Dans l'attente de ce GT, l'Agence peut-elle rappeler aux chef·fes d'établissement les prérogatives du conseil des maîtres et son fonctionnement, notamment en matière de vote ?

Réponse :

A plusieurs reprises (séminaires, prises de poste, à la rentrée, etc.), les services centraux de l'Agence rappellent régulièrement la nécessité pour tous les établissements et leur personnel de respecter la circulaire AEFE relative aux instances.

La FSU demande que le prochain groupe de travail sur la circulaire des instances aborde le conseil des maîtres et en renforce les prérogatives car les dérives sont nombreuses et augmentent.

Par ailleurs la FSU intervient sur la question diverse concernant des décharges de personnels de droit local dans plusieurs EGD qui ont été refusées, en se basant sur le droit de travail local. La FSU s'insurge contre ces restrictions et ces entraves à l'exercice du droit syndical qui renvoient à la baisse le droit des personnels dans des établissements gérés par l'AEFE, pourtant basé sur le droit français et se déclare solidaire des organisations syndicales concernées.