



Chers collègues,

Un grand merci à tous les collègues qui se sont mobilisés hier lors de l'inauguration de Paul Verlaine, une trentaine de personnes venues de Verlaine. La grève a été massivement suivie à PMF (autour de 50% pour les PDL et détachés), près de 80 collègues sont venus manifester. Merci aussi à ceux qui n'ont pu être présents mais qui ont exprimé leur soutien : **cette mobilisation a permis d'arracher, le soir même, une rencontre avec la DG, et c'est collectivement qu'on la gagne.**

Elle a permis également de légitimer encore plus notre parole auprès de la directrice car portée par l'ensemble des manifestants. En préambule d'un entretien de près de deux heures, celle-ci a reconnu la forte inquiétude des personnels des EGD de Tunisie.

Cette mobilisation a été provoquée par l'annonce du transfert du paiement des charges de cotisation retraite des détachés aux EGD, à hauteur de 35 %, puis 50 % l'année prochaine. Les conséquences sont lourdes : une suppression de 20 postes détachés prévue, une augmentation des frais de scolarité qui accable les familles, et, annoncé mercredi dernier, un coût de la vie mis en veille en attendant un arbitrage de la DG.

Ce que nous avons mis en avant :

- **Nous avons regretté que cette décision change totalement l'ADN de l'agence.** En effet, l'agence fonctionnait jusqu'à présent dans un esprit de solidarité entre EGD. Les bénéfices des uns permettant de soutenir ceux qui étaient en difficulté. Les établissements tunisiens en ont beaucoup bénéficié car les familles n'ont pas les revenus qui peuvent être ceux d'autres pays. La décision d'imposer un taux identique (35% puis 50%) est donc une nouvelle gestion qui fragilisera davantage les établissements dont les familles ont les revenus les plus contraints et ceux qui comme les nôtres gardent encore un nombre conséquent de détachés. Nous avons fait remarquer que les universités avaient rencontré un problème similaire et que le budget avait intégré finalement une prise en charge de 80% par l'Etat.

Nous avons rappelé notre demande depuis toujours = Les pensions doivent être prises en charge en intégralité par l'Etat français.

- **Sur les frais de scolarité, nous avons demandé une répartition des DPI en deux parties :** une à l'entrée en maternelle, une autre en sixième. Cela rendrait l'école plus accessible et attirerait les familles, surtout dans les petites écoles annexes. Nous avons mis en avant la fuite des familles contraintes par le montant actuel des DPI. À ce titre, nous avons aussi rappelé la concurrence des 32 établissements homologués en Tunisie, qui cherchent tous des personnels formés et usent d'offres promotionnelles et de toutes sortes de ristournes pour attirer les familles.

L'École n'est pas une marchandise !

- **Sur les postes gelés/fermés,** nous avons demandé le déblocage immédiat des postes gelés pour 2026. Le manque de vivier est réel : les recrutements ne se font qu'en CDD, ce qui ne séduit pas les meilleurs candidats, et si un poste est fermé l'année prochaine, on perd des compétences spécifiques et introuvables (les BFI, Selo, l'EBEP, le FLE). Ces postes à profil sont essentiels, au vu du public actuel. L'équilibre des statuts des personnels doit être préservé, il est garant d'une continuité pédagogique et d'une stabilité des équipes. La DG doit s'appuyer sur ces personnels résidents et sur les personnels de droit local formés et investis dans nos établissements depuis des années, ce sont les piliers de nos écoles, et ce sont eux qui s'inquiètent aujourd'hui de leur avenir. La DG nous a informé de la tenue d'un CSA en juin qui déterminera l'avenir de ces postes.

Nous avons demandé qu'un équilibre minimal de 50/50 d'heures d'enseignement détachés / contrat local soit maintenu.

- **Sur le bornage à six ans**, la DG reconnaît elle-même que cette **mesure a coûté plus cher à l'agence** qu'elle ne l'escomptait (9 millions d'euros). En pratique, elle aggrave le turnover et rend le recrutement sur les postes à profil encore plus difficile. Mme la DG nous a posé la question si des personnels détachés avaient demandé à rester en contrat local à la fin de leurs 6 ans .

La réponse est clairement non. Aucun des "fins de mission" n'a émis le vœu de rester sous statut local. Les conditions salariales des contrats locaux titulaires ne sont pas attractives.

Il est clair que dans l'esprit de la DG, la solution pour remplacer les fermetures de postes de détachés n'est pas d'avoir recours à des personnels recrutés localement en Tunisie, mais bien, d'envisager un statut de "titulaire en contrat local". **La FSU est opposée à tous statuts en contrat local en détachement direct.**

Nous avons donc douché ce fantasme de remplacement de détachés par des titulaires en local en rappelant que les quelques tentatives, c'étaient toutes soldées par des départs au bout d'un an.

- **Une réalité qui accroît également la pression sur les personnels détachés et résidents**, qui peinent à prévoir un avenir serein. Certains partent d'eux-mêmes, angoissés par l'attente de leur renouvellement de détachement, par une pression fiscale accrue (*Nous avons donné l'exemple de nos collègues, en couple, qui ont calculé une perte nette de 25000 € en 3 ans simplement par l'application du surcoût fiscal local et la perte de la prime Grenelle*). et par les conséquences du regroupement MGEN-MEAE : ce qui devait être une avancée a fait exploser nos prélèvements, nos conjoints et nos enfants ayant subi une augmentation importante par rapport à avant.

- **La DG a évoqué l'idée d'exonérer les droits de scolarité à 100 %** pour les personnels détachés, en remplacement du versement de l'avantage familial, qui est devenu insuffisant pour couvrir ces droits. Mais attention : La DG s'est montrée pessimiste quant aux décisions de Bercy concernant le maintien de l'avantage familial post-bac.

Il nous faudra être très vigilant sur ce point, il n'y aura plus aucune aide pour les enfants des détachés en post-bac si cette réforme est actée ! Pour la FSU, outre la gratuité de la scolarité, nous demandons qu'il y ait des prestations sociales (y compris post-bac).

- **Sur le coût-vie** : nous avons rappelé qu'il est totalement **inacceptable de remettre en cause le protocole de fin de grève de 2023**. Lors de celui-ci les personnels ont fait plus que leur part de travail : ils ont accepté la fin de la grève et la diminution de la revalorisation du coût vie à hauteur de 84,5% de l'inflation sur plusieurs années (5 ans). Dans ces conditions, il est inconcevable que ce coût vie n'ait pas été revalorisé dès ce mois de janvier. C'est une question de principe : **l'AEFE s'est engagée par écrit, elle DOIT respecter le protocole qu'elle a signé.**

- **La DG a soulevé la question du point 6 du protocole** d'accord qui effectivement dit qu'il peut y avoir une révision si une dégradation financière est constatée.

Nous avons répondu fermement que ce point s'appliquerait pour une dégradation **qui ne serait pas de la responsabilité de l'Agence** : par exemple, si une inflation considérable était constatée, que le taux de change subissait des évolutions très fortes, bref que des éléments extérieurs à l'agence perturbaient la trajectoire budgétaire, alors oui, une révision peut être envisagée. Mais ici, **il s'agit de décisions internes à l'agence, cela n'entre pas dans ce cadre.**

- **Nous avons aussi rappelé fermement notre opposition à toute baisse de l'ISVL servie en Tunisie...** Et encore plus si cette baisse est causée par la volonté de compenser la charge de l'augmentation de la participation de l'employeur à la PSC (Protection Sociale Complémentaire).

Mme la Directrice a reconnu que cette compensation financière était contestable, y compris juridiquement

Les personnels et leurs salaires ne sont pas des variables d'ajustement budgétaire, le respect du protocole doit être absolu soit 84.5% de l'inflation arrêté par les services économiques de l'ambassade.



Ce qui ressort de la rencontre:

La DG semble avoir été ouverte à la proposition de DPI fractionnés et au déblocage des postes gelés. Elle a été informée de l'inflation du pays sur dix ans, de la dévaluation du dinar depuis 2014, qui se stabilise aujourd'hui, et du coût réel de la scolarité.

Sur le statut des EGD, nous avons posé la question directement : allait-il changer ? La rumeur de la cession d'un EGD a été abordée. La DG a clairement affirmé que la commission Cazebonne se concentrera sur le changement de statut en Europe, et qu'aucune cession d'EGD n'est prévue pour la Tunisie, qu'il ne s'agissait que de rumeurs infondées. Elle a cependant précisé que la dotation de l'État est réduite, ce qui forcera inévitablement une réduction de la masse salariale.

Nous avons demandé, en contrepartie, que nos statuts de détachés et nos rémunérations (Détachés ET Personnels de droit local) soient préservés, et que les contrats locaux gardent leurs acquis dans les EGD.

En conclusion:

La DG raisonne à l'échelle mondiale et ne connaît pas les spécificités de la Tunisie. Sa venue en Tunisie était une occasion unique de se faire directement entendre et de lui présenter.

Cette rencontre et la qualité de l'écoute de la directrice n'a été possible que grâce à votre engagement, massif hier grâce à la grève et à la manifestation, très visibles.

Mme la Directrice nous a écouté et questionné, nous espérons qu'elle nous aura entendu.

Les représentants de La FSU-SNuipp et SNES.

Quelques photos de la manifestation...

