



COMITÉ TECHNIQUE DU 25 FEVRIER 2020 COMPTE RENDU

ORDRE DU JOUR

Points d'actualité

Situation de crise : CORONAVIRUS

Consultez notre article mis en ligne directement sur le site SNES HDF.

Mise en place des E3C

Consultez notre article mis en ligne directement sur le site SNES HDF.

Réduction des frais de scolarité pour famille nombreuse pour les personnels résidents

Enfin l'Agence répond à cette question qui aurait dû être réglée depuis longtemps ! Elle confirme la

lecture du SNES-FSU et dit que les résidents dans de telles situations doivent bénéficier de ces réductions quand elles existent. Le SNES-FSU demande que la rétroactivité soit appliquée et que les collègues concernés soient remboursés.

Instituts régionaux de formation (IRF)

L'AEFE précise que les IRF ne sont mis en place depuis le 1er janvier que "nominalement" : le fonctionnement des zones en matière de formation repose sur les établissements mutualisateurs dénommés IRF. Des groupes de travail seront mis en place pour étudier l'évolution des établissements mutualisateurs en véritable IRF. Le CT de juin devrait se prononcer sur les textes pour une application en janvier 2021.

Le SNES-FSU se satisfait de ces groupes de

travail. Mais, en fixant à juin l'examen des textes, le SNES-FSU ne peut que regretter ce calendrier qui conduit nécessairement, à limiter le temps d'étude de sujets pourtant essentiels à l'avenir de l'AEFE et de l'enseignement français à l'étranger. Enfin, nous revenons sur la circulaire formation qui n'est toujours pas passée en comité technique : elle avait donné lieu à des groupes de travail et avait été retirée par la direction au prétexte que les IRF n'y figuraient pas ! Il faudrait peut-être la publier à un moment ou un autre, la précédente étant caduque et on ne peut attendre la mise en place effective des IRF.

Organigramme des services centraux

Cet organigramme a été discuté en commission interne du siège. Le SNES-FSU est longuement intervenu pour critiquer la

précipitation et l'absence de concertation. Le compte rendu est adressé aux personnels de centrale. Vote contre à l'unanimité.

Circulaire calendrier scolaire 2020-2021

L'administration commence par exprimer ses regrets quant à la présentation très tardive de cette circulaire au vote du Comité Technique... alors qu'elle devrait être appliquée depuis la rentrée 2019 !

Après être intervenu sur des rectifications de forme (référence à une circulaire erronée et annexe évoquée dans le corps du texte mais ne figurant pas dans le document fourni en amont du Comité technique), le SNES-FSU intervient sur le fond et demande 3 modifications au texte.

Concernant les **jours fériés officiels du pays** de résidence, la circulaire précise qu'ils doivent être intégrés dans les vacances scolaires autant que possible. Lorsqu'ils tombent dans le cours d'une semaine de travail, ces jours fériés ne sont pas à décompter du total du volume horaire dû aux élèves. La rédaction initiale du texte laissait penser que seuls les collègues du primaire étaient concernés, l'intervention du SNES-FSU a permis de lever l'ambiguïté.

La circulaire précise que la **prérentrée** de l'essentiel des pays du rythme nord doit se

faire au plus tôt le 1er septembre. Toutefois des dérogations sont possibles. Dans ces cas où la prérentrée aurait lieu avant le 1er septembre, le SNES-FSU demande que soit clairement mentionné que les personnels dont le contrat ne démarre qu'au 1er septembre ne sont pas tenus d'y assister. Enfin, le SNES-FSU demande le rajout d'un dernier point présent dans la précédente circulaire afin de rappeler que **toute modification du calendrier scolaire** doit être présentée et validée au conseil d'établissement, comme cela est le cas pour le calendrier initial. Toutes ces modifications ont été acceptées par l'administration.

Dans le cours de l'échange avec l'administration, contredisant une formulation de l'administration, le SNES-FSU a rappelé que la circulaire des instances prévoit sans ambiguïté l'adoption du calendrier scolaire par le conseil d'établissement, même s'il doit ensuite être avalisé par le service pédagogique de l'AEFE. L'administration en a convenu.

Circulaire votée à l'unanimité.

Point d'étape Label AFNOR Egalité professionnelle femmes-hommes

La note de l'Agence précise que "quelques jours après son arrivée, le Directeur de l'AEFE a affirmé dans un message diffusé le 8 mars 2019 sa volonté que l'AEFE obtienne le Label AFNOR égalité professionnelle femmes-hommes. Le ministère de tutelle de l'AEFE, le MEAE, l'a obtenu en 2017 pour une durée de 4 ans. Ce projet extrêmement exigeant va permettre de créer une dynamique positive tant au siège que dans le réseau. Il va favoriser un dialogue social constructif et constituer un guide en termes de méthodologie. Ce sera un outil d'émulation permettant de renforcer toujours davantage l'égalité des droits et de créer un effet de levier. L'obtention de ce label nécessitera une mobilisation de tous.

Concrètement :

- Le périmètre du Label a été défini : à l'issue

d'un audit réalisé par AFNOR Certification sur les deux sites du siège et dans 8 EGD, il pourra éventuellement être attribué aux services centraux et à l'ensemble des EGD ;

- Un groupe de travail dédié a été créé en septembre 2019. Il comprend des représentants de divers services du siège (Paris et Nantes) et se réunit une fois par mois ; à ce stade, l'essentiel des travaux ont porté sur des recherches statistiques, de premières actions valorisant l'égalité femmes hommes, etc.

- En janvier 2020, 16 relais-égalité ont été désignés dans les zones de mutualisation afin de diffuser cette « culture de l'égalité » dans le réseau, tout statut d'établissement confondu ;

- Le groupe de travail va s'ouvrir prochainement aux représentants des personnels : la première réunion commune aura lieu le 29 avril

2020. Le travail avec les représentants des personnels permettra, entre autres, de définir un plan d'action pour les années à venir.

- L'AEFE espère être en capacité de déposer son dossier de candidature avant l'été."

Le SNES-FSU rappelle qu'il était déjà intervenu lors de cette décision. La question n'est pas du sujet de fond, évidemment. On aurait d'ailleurs pu commencer par recenser, dans l'ensemble du réseau, les nombreux projets éducatifs qui

concernent cette question. Cela aurait sans doute permis de constater qu'**un gros travail est fourni sur cette question, depuis longtemps, dans le réseau**. Il est donc présomptueux de présenter le sujet, dans cette note, comme si rien n'existait déjà. On ne voit pas non plus en quoi (et personne ne nous l'explique en séance) le label va "favoriser un dialogue social constructif"(!) où alors il faut revoir les définitions.

QUESTIONS DIVERSES DU SNES-FSU

Fins de Mission

Depuis l'arrivée de l'actuel Directeur, les fins de mission des personnels, singulièrement les enseignants, se sont multipliées. L'administration suscite des inspections-sanctions, notamment de la part de l'Inspection générale. Dans la plupart des cas, les dossiers sont totalement à charge sans fondement véritable et dans tous les cas, sans aucune possibilité de remédiation. Ces personnels peuvent se retrouver fragilisés et pour certains mis en difficulté face à la communauté scolaire. Comment cette politique est-elle compatible avec l'obligation faite à l'administration de protéger ses agents au titre de la loi 83-634 ?

Le Directeur répond qu'il n'a pas de politique de sanction des personnels. Depuis qu'il a pris ses fonctions, il a été amené à intervenir. Il a réagi à des situations auxquelles il était confronté, y compris concernant des personnels de direction, et a tenu des propos pour dire que l'objectif était de traiter les problèmes. Ce à quoi il tient en la matière, c'est à avoir des situations très claires. Ce n'est donc pas une politique, ce sont des situations particulières. Dans un cas, il a demandé une inspection générale, qui a révélé un certain nombre de problèmes sur la base desquels des décisions doivent être prises. Le DRH intervient pour dire qu'il doit réexpliquer comment sont traités ces cas qui lui sont signalés. Pour lui, la DRH a toujours pris l'attache des personnels qui étaient incriminés

et mis en place une procédure contradictoire. **Le SNES intervient pour évoquer le groupe de travail que la FSU demande depuis longtemps sur ce sujet, et que nous n'avons pas encore obtenu.** Le DRH confirme que nous aurons un GT et nous pourrons analyser ensemble comment réagir. Il ajoute que si quelques cas ont abouti à une fin de mission (anticipée ou non renouvellement), la DRH a aussi réussi à aider les collègues par remédiation. Le fait est que, depuis un an et demi la Direction est de plus en plus sollicitée et interpellée par des situations. Les remontées sont de plus en plus fréquentes. Le Directeur revient là dessus et précise qu'il n'est pas là pour donner des gages à qui que ce soit. "Je ne suis pas juge, ni là pour casser qui que ce soit". Il s'agit selon lui de régler humainement des questions compliquées et des situations parfois graves, certaines engendrant une image négative et cela n'est pas non plus acceptable. Le Directeur a conclu en disant qu'il continuerait de prendre pleinement ses responsabilités.

Notons le, c'est la première réponse que nous obtenons de la Direction après de nombreuses sollicitations. Nous actons certaines clarifications, et resterons bien sûr très vigilants. Nous demeurons en attente du groupe de travail dédié. Nous invitons également le Directeur à venir présider les CCPC (dont il est le président), pour mieux appréhender les situations et nos arguments, quand il doit prendre des

Rabat

La mauvaise qualité du dialogue social au lycée Descartes est régulièrement dénoncée en conseil d'établissement et en comité technique par les représentants des personnels. Il en va de même de la gouvernance de l'établissement, qui est aussi mise en cause par les parents d'élèves, des élus... Voici quelques exemples : Un grand nombre de questions posées en conseil d'établissement portent sur la situation des personnels au regard de l'administration locale (carte de séjour, imposition, autorisation d'exercer au Maroc...) : elles témoignent d'un manque d'information et d'accompagnement de la part de l'administration de l'établissement. La priorité accordée à certains postes dans le recrutement laisse les personnels perplexes. Suite au départ non remplacé d'un personnel administratif, les services chargés de la mise en paiement des missions semblent saturés de travail, ce qui occasionne des retards importants.

En ces temps de restriction budgétaire, au lieu de faire appel à une vacataire pour concevoir une plaquette de communication, ne serait-il pas plus judicieux de renforcer les services souffrant d'une surcharge de travail ? D'autre part, cette plaquette, si elle est nécessaire, ne relève-t-elle pas des missions du chargé de communication ? Celles-ci demeurent par ailleurs bien peu visibles aux personnels. La circulaire 1566 n'est pas respectée : communication des documents ne respectant pas les délais, PV lacunaire ne prenant pas en compte les corrections et compléments précisés par les participants... La communication interne dysfonctionne : un CPE nommé sans que la communauté éducative en soit informée, le calendrier concernant les personnels administratifs est lacunaire... Cette situation pèse sur les personnels engendrant des départs. Quand l'AEFE va-t-elle prendre la mesure de la situation et, ce faisant, intervenir pour résoudre l'ensemble des problèmes ?

La réponse de l'AEFE n'est que la reprise des éléments fournis par l'administration du lycée. Elle nous laisse perplexe ! Le SNES reprend donc point par point cette réponse.

Sur l'exemple des **réunions de dialogue social**, la réponse est qu'elles existent. Pour nous, il n'y a pas de dialogue dans cet établissement : le dialogue social ne se limite pas à mettre en place une réunion. Les représentants des personnels (tout comme les parents) n'obtiennent pas de réponse aux questions posées notamment en instance. **Le boycott au CGG a été un élément d'alerte à ce titre.** Concernant les instances, les PV sont lacunaires : ils ne reprennent pas les échanges et ne sont donc pas conformes. Lorsque des représentants au conseil d'établissement demandent des modifications, elles ne sont pas nécessairement prises en compte. Sans compter, les menaces à peine voilées lors du dernier conseil d'établissement.

A partir de maintenant le SNES-FSU demandera un relevé précis de séance pour que toutes les interventions soient retranscrites. Au mépris des textes, la convocation au dernier CE a été adressée tardivement sans aucun document préparatoire ; aussi, ce CE a dû être reporté.

Sur les **informations données** dans l'établissement, la réponse est qu'une feuille d'information existe. Effectivement ! Un CPE est nommé et l'information est donnée le jour de sa prise en fonction.

La communauté scolaire est donc informée !!!

L'exercice incendie a été annoncé deux jours avant. Bien évidemment, parfois il est nécessaire de ne pas préciser le jour mais de toutes les façons, l'information est donnée suffisamment en amont afin que les enseignants puissent programmer les évaluations. Compte tenu de cette absence d'anticipation, l'exercice a été annulé.

Concernant le chargé de communication, on ne revient pas sur la fiche de poste et la rémunération mais sur la nécessité de recruter une infographiste vacataire à mi- temps pendant 6 semaines. Est-ce nécessaire alors qu'il existe un chargé de communication ? Cette question a été posée en CE mais elle n'a obtenu aucune réponse ; le COCAC adjoint a d'ailleurs enjoint la proviseure de ne pas répondre. Ces difficultés ont engendré des départs de personnel administratif.

Clairement pour le SNES-FSU, on est arrivé là à un moment où les représentants des personnels ne peuvent plus obtenir d'information ni de réponses à leur questions, où les textes de l'AEFE ne sont pas respectés. Quand l'AEFE va-t-elle prendre des mesures pour remédier ?

Le Directeur a répondu que la situation ne paraissait pas satisfaisante et qu'elle serait suivie par l'AEFE.

Port au Prince

Les enseignants détachés du LAD ont, comme ailleurs, pris part au mouvement social de contestation des retraites. Cette mobilisation est mal perçue par l'APE qui l'a notamment abordée lors d'une réunion devant les personnels. A cette pression de l'APE, s'ajoute celle du Proviseur : il a fait parvenir à des enseignants un récapitulatif du nombre d'heures de cours manqués par

classe y incluant aussi la participation aux formations et les arrêts maladie. Le SNES-FSU rappelle que le droit de grève est un droit constitutionnel, que les arrêts maladie et les jours de formation ne donnent pas lieu, eux non plus, à récupération et donc qu'un tel document est inacceptable. Que compte faire l'AEFE pour que de telles pratiques et pressions cessent dans cet établissement, qui a déjà été trop souvent cité dans cette instance ?

L'AEFE précise que les enseignants grévistes ont été destinataires d'un courrier de l'APE en réponse à leur demande de diffuser auprès des parents un courrier expliquant la situation. Dans ce courrier, l'APE a refusé de se faire le relais du mouvement de grève, a fait appel au sens des responsabilités des enseignants et a rappelé "l'obligation de réserve". Le SNES-FSU convient tout à fait que l'APE n'a pas à jouer un rôle dans la transmission des informations aux parents. **En revanche, le SNES-FSU rappelle aussi que l'APE n'a aucun droit de rappeler aux enseignants détachés un quelconque devoir de réserve qui en l'occurrence ne s'appliquait pas.**

Concernant le document récapitulatif les heures "**perdues**", il s'agissait "de faire un point de situation du suivi des programmes afin

que les enseignants puissent s'organiser au mieux d'ici la fin de l'année". Il faut remercier ce chef d'établissement de cette intention qui serait louable ! **Le SNES-FSU rappelle toutefois que cela fait partie intégrante du travail des enseignants que d'établir une progression annuelle et ensuite de l'affiner tout au long de l'année en fonction des nécessités notamment liées aux heures perdues.**

Le secteur géographique conclut sa réponse en spécifiant qu'il n'a pas été demandé aux enseignants de récupérer les cours qui n'avaient pu être dispensés. Là, cette phrase était de trop ! Encore heureux ! Jusqu'à présent et en l'état des textes, les congés maladie, les formations et les journées de grève ne donnent pas lieu à récupération.

Personnels auto-entrepreneurs

La situation des personnels auto-entrepreneurs a-t-elle été clarifiée au lycée français de Barcelone et dans l'ensemble du réseau ? L'Agence s'était engagée à donner suite et à rappeler aux établissements son opposition à de telles pratiques.

L'Agence répond que "Cette année, au lycée français de Barcelone deux personnes sont concernées par un contrat « autonomo » équivalent d'auto-entrepreneur en France :

- une qui intervient, à temps partiel, hors curriculum en anglais à l'école maternelle,
- une qui intervient en tant que psychologue, à temps partiel, qui assure le lien avec des structures médicales ou paramédicales de Barcelone.

C'est à la demande des intéressés que ce type de contrat a été utilisé. Certaines fonctions sont externalisées, comme les vigiles de sécurité, le

monitorat des récréations du midi (par le fournisseur des repas) ainsi que le nettoyage de l'école élémentaire. L'Agence rappellera au LFB les principes de gestion des PDL dans les EGD et la politique à suivre en matière d'externalisation des services."

Le SNES-FSU revient sur cette réponse, qui pose plusieurs problèmes. Tout d'abord, les données remontées ne sont pas conformes, selon nous, à la réalité. Nous communiquons au Comité technique nos informations qui contredisent notamment que les personnels auraient demandé ce contrat. Et quand bien même, n'est-ce pas la responsabilité de l'employeur que de proposer un type de contrat ?

En tout état de cause, le SNES-FSU estime inacceptable d'utiliser de tels types de contrats dans le cadre de l'Etablissement public et d'un établissement à gestion directe. L'Agence doit clairement changer de politique en la matière.



Patrick SOLDAT,
Secrétaire national chargé des questions
hors de France et des COM,
Annie DELPORTE, Sébastien ILLIANO, Nadia KILANI,
Hamid LAAROUSSI, Jérôme NASSOY, Laurent PICARD,
Sébastien VILLE.
