



Comité social d'administration de l'AEFE 27 mars 2024

Déclaration liminaire de la FSU

La FSU tient à rappeler une fois de plus son **attachement viscéral à l'établissement public** AEFE, garant des missions de service public d'éducation à l'étranger. Durant les récentes crises, l'opérateur a tenu et a fait la preuve (si besoin en était) de son rôle indispensable pour l'ensemble de l'enseignement français à l'étranger. Les personnels assurent leurs missions avec constance, dans des conditions parfois très difficiles : **c'est grâce à eux que les établissements fonctionnent**. Madame la Directrice, vous ne devez pas l'oublier, y compris au moment où l'AEFE subit une fois encore des coupes budgétaires.

Une fois de plus, n'en doutons pas, les personnels, détachés comme de droit local, seront les principales victimes des mesures d'austérité.

Instance après instance, la FSU n'a de cesse de rappeler les points suivants :

D'une part, **les détachés** sont toujours en attente du versement des indemnités statutaires qui leur reviennent pourtant de droit : prime Grenelle jusqu'au 9ème échelon, les indemnités CPE et Psy-EN.

Ils attendent également depuis plusieurs années une réforme des prestations familiales, unanimement demandée par les organisations syndicales et que vous avez bloquée, Madame la Directrice générale.

La refonte de l'ISVL - ICCVL à budget constant, constitue un vrai scandale. Cette réforme ne règle aucun problème: c'est un détricotage des critères actuels pourtant corrélés à la réalité du terrain, au seul profit de l'indice Mercer. La FSU demande une réforme en adéquation avec la spécificité des détachés de l'AEFE, qui ne sont des expatriés ni du privé ni du MEAE.

D'autre part, les **personnels de droit local** subissent violemment l'inflation mondiale. Dans nombre d'établissements en gestion directe, sans même parler des établissements conventionnés, les négociations sont refusées, les personnels sont laissés en souffrance. La gestion des ressources humaines va à contre-courant de celle du MEAE où le coût-vie pour les agents de droit local est compensé.

Le mépris de l'Agence à l'égard de toutes ces revendications pèse directement sur l'attractivité des postes, et ce dans toutes les zones. De ce point de vue, l'AEFE est confrontée à un tournant historique : jusqu'à présent, les candidats ne manquaient pas. Or en 2023, de très nombreux postes de détachés enseignants n'ont pas été pourvus.

A cela s'ajoute un des points à l'ordre du jour de ce CSA, **le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes**, auquel la FSU et les personnels du réseau comme de centrale sont particulièrement attachés. Force est de constater que le texte présenté n'est pas pleinement abouti. La FSU a largement contribué aux échanges durant les nombreuses heures de réunions, et souhaite poursuivre ce travail, pour que le texte final soit à la hauteur des enjeux présentés comme prioritaires par l'Agence.

Madame La Directrice Générale, vous l'aurez compris, les personnels de l'Agence s'impatientent et leur colère couve. Ils n'accepteront pas le statu-quo et les non réponses, et ne se satisferont ni de demi-mesures ni de pseudo-réformes. L'Agence mérite une autre politique où les personnels soient enfin considérés comme le moteur du réseau.

ODJ

1. Points d'actualité *INFORMATION*
2. Approbation du compte rendu du CSA du 12 décembre 2023 *AVIS*
3. Approbation du compte-rendu de la CIS du 30 novembre 2023 *AVIS*
4. Suivi de CSA *INFORMATION*
 - 4.1 retraite complémentaire
 - 4.2 Bratislava
 - 4.3 Protocole pour une meilleure protection des élèves
5. Suivi des suites des avis du CSA *INFORMATION*
6. Circulaire de prise en charge des voyages et de changement de résidence des personnels de l'AEFE *AVIS*
7. Circulaire de prise en charge des déplacements temporaires des personnels de l'AEFE *AVIS*
8. Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Aefe 2024-2026 *AVIS*
9. Arrêté portant classement des établissements français du 1er degré *AVIS*
10. Carte des emplois 4ème phase 2024-2025 *AVIS*
11. Carte des emplois 1ère phase 2025-2026 *AVIS*
12. Questions diverses

1- Points d'actualité

La Directrice Générale de l'Agence présente les points d'actualité du réseau.

Niger :

L'établissement pratique l'enseignement à distance depuis la rentrée. La situation diplomatique s'est dégradée débouchant sur la fermeture de l'Ambassade depuis décembre 2023, plaçant cet EGD dans une situation inédite. En effet, ce dernier est "en veille", l'AEFE maintient le bâtiment dans l'espoir d'un changement d'orientation politique. Les effectifs sont en chute libre avec 174 élèves contre environ 700 auparavant. Beaucoup d'élèves se trouvent dans des établissements de pays voisins ou plus lointains comme en France. Les conséquences sont lourdes pour les personnels puisque les détachés ont dû réintégrer/candidater ailleurs lors de la dernière campagne de recrutement. Les personnels de droit local quant à eux ont subi des procédures de licenciement. L'Agence affirme qu'elle a été au-delà du code du travail nigérien concernant les indemnités de licenciement en utilisant la même formule de calcul que l'Ambassade de France lorsque celle-ci a licencié son personnel. **La FSU, qui avait réclamé une indemnisation au mieux-disant lors du CA du 11 mars 2024, se félicite que l'Agence y réponde, mais se réserve des vérifications.**

Concernant l'autre revendication de la FSU, l'indemnisation des biens laissés sur place par les personnels, la Directrice affirme que les possibilités techniques de réaliser des déménagements sont en cours d'étude au MEAE, qui a également des agents dans cette situation. **La FSU affirme qu'elle fera une demande d'indemnisation en ce sens au prochain Conseil d'administration.**

Mali et Burkina :

La DG rappelle le contexte tendu sur place. Elle précise que les effectifs ne sont pas affectés mais que les personnels rencontrent des difficultés pour réaliser leurs formations. La FSU rappelle l'importance d'informer les collègues nouveaux arrivants de la situation dans ces pays, y compris sur la fiscalité, qui est un sujet qui pose de gros problèmes. **Sur la fiscalité, la FSU demande que des interventions de l'Agence soient faites à la tutelle et même au-delà.** La Directrice Générale confirme qu'il s'agit d'un sujet préoccupant pour l'Agence dans les pays qui ont besoin d'augmenter leurs recettes et choisissent d'augmenter leurs impôts.

Sénégal :

L'Agence constate l'apaisement de la situation depuis la reprise du processus électoral et l'élection, le 24 mars 2024, de l'opposant au régime.

Téhéran :

L'Etat Iranien interdit aux élèves nationaux et bi-nationaux de s'inscrire dans une école étrangère. Les effectifs de l'établissement sont ainsi passés de 396 à 82 élèves dont 13% de français. Les recettes de l'établissement ont chuté de 80%, ce qui n'est pas viable dans la durée. L'Agence confirme l'importance de garder un établissement en Iran, en lien avec le poste diplomatique. C'est pourquoi le passage en gestion directe est en cours car les autorités iraniennes n'acceptent pas la gestion parentale. L'établissement serait donc une sorte d'école d'Ambassade avec des personnels de droit local et des personnels détachés en nombre réduit compte tenu du coût pour les familles. Le choix des postes de détachés maintenus a été fait en relation avec les disciplines présentant des difficultés de recrutement. **La FSU rappelle que le choix de ne garder aucun poste de détaché au premier degré est regrettable.**

Ukraine :

Bien que la situation sécuritaire se soit dégradée, l'établissement fonctionne bien. Des travaux sont en cours concernant la carte des emplois des postes de détachés et rien n'est arrêté pour l'instant. Des discussions avec le poste diplomatique sont menées et le présentiel avec célibat géographique a été évoqué.

Territoires Palestiniens et Israël :

Concernant Ramallah, les tensions sont moins fortes depuis que les réfugiés qui étaient proches de l'établissement sont partis. Le Directeur, qui devait séjourner à Jérusalem, a été autorisé à se réinstaller à Ramallah. L'Agence continue de soutenir cet établissement avec une subvention exceptionnelle. La DG précise qu'une relocalisation est probable dès la prochaine rentrée.

San Francisco :

Suite à un courrier adressé à la Directrice Générale en date du 1er février, l'établissement de San Francisco annonce son déconventionnement au 31 août 2025. L'Agence refuse d'accepter les clauses exceptionnelles demandées par le comité de gestion pour maintenir la convention. Ainsi, les 3 postes de détachés personnels d'encadrement vacants à la rentrée 2024 ne seront pas pourvus puisqu'ils n'auraient été en poste que pour une seule année. L'Agence précise qu'à la suite de ce déconventionnement, il n'existe plus d'établissement conventionné aux Etats-Unis et qu'il y a de ce fait nécessité de revoir la carte des formateurs pour l'Amérique du Nord pour pouvoir assurer la formation dans cette zone. **La FSU se félicite que l'Agence renonce à donner des moyens à cet établissement (devenant établissement partenaire), c'est positif ! Nous insistons également sur le cumul de déconventionnements, qui fragilise le réseau historique.** L'ensemble du continent américain n'a plus qu'un EGD et cela pose un problème de stratégie dans la mesure où l'Éducation Nationale note que les Etats Unis sont la première destination des collègues pour les demandes de détachements. Autrement dit, le plus grand nombre d'octroi de détachement concerne les Etats-Unis, zone où l'Agence n'est quasi plus présente! C'est un vrai paradoxe puisque les détachements accordés par le MEN concernant cette zone sont des détachements directs au bénéfice des établissements partenaires: cela dessert complètement l'opérateur public. **La FSU rappelle qu'elle revendique une priorité des détachements pour l'opérateur public. La FSU revient sur le bornage des détachements qui ajoute un autre problème (celui de l'attractivité) et réclame la fin de celui-ci, il en va de la protection du réseau!**

La Directrice Générale déclare partager les mêmes préoccupations que la FSU concernant les détachements pour l'opérateur public. Elle précise que des échanges ont eu lieu sur cette question lors du conseil interministériel de juillet dernier où le MENJ était présent. Elle évoque aussi le problème des calendriers de recrutement qui sont différents selon les opérateurs.

Elle déclare également que des séminaires de gouvernance vont être mis en place pour montrer aux établissements l'intérêt à rester conventionné.

Avantage familial :

La Directrice Générale maintient son blocage de la réforme esquissée. Ses arguments? Elle considère que, dès lors que la réflexion doit être menée à budget constant, et dans le contexte actuel d'économies sollicitées par le gouvernement, cette réforme réduira l'attractivité des postes de personnels d'encadrement et de formation. De plus, elle considère qu'une prise en charge de la scolarité fléchée en lieu et place d'un accessoire de rémunération interroge sur la liberté de choix éducatif des parents. **La FSU n'est absolument pas d'accord avec ces arguments et appelle à une réforme de l'avantage familial pour qu'il constitue une véritable prestation familiale et pour que les personnels n'y**

perdent pas. La FSU lui remet en main propre une pétition signée par de nombreux collègues en Espagne qui dénonce notamment le manque à gagner dû aux prélèvements sociaux. D'autres pétitions suivront! La DG précise qu'elle n'est pas fermée à l'étude de cas particuliers et que la DGFIP sera interrogée sur la prise en compte du montant brut ou net.

ISVL/CCVL :

La DG est consciente que la proposition de l'Agence lors du dernier groupe de travail ne convient pas aux organisations syndicales. Elle précise néanmoins qu'il faut avancer sur ce sujet car c'est une commande de Bercy. Elle dit vouloir trouver une solution qui soit la meilleure pour les agents tout en répondant à la Direction du Budget. Ce travail est compliqué mais, selon elle, il faut donner un signal pour sortir de l'impasse. **Inutile de dire que, vu la commande, nous n'en croyons pas un mot !**

La FSU revient sur la situation très préoccupante au lycée français de Luanda (Angola) où les représentants des personnels craignent pour eux-mêmes suite aux décisions prises par la direction de l'établissement et le poste diplomatique. Le Directeur Général adjoint déclare suivre cette situation de façon très précise. Des mesures seront proposées à la Directrice Générale en lien avec le poste diplomatique et le comité de gestion. Le DGA affirme que l'Agence saura prendre les décisions qui s'imposeront.

4 - Suivi de CSA

- **Accompagnement pédagogique**

Comme annoncé au CSA du 12 décembre 2023, l'Agence a-t-elle évalué le coût des mesures d'accompagnement pédagogique afin de pouvoir avancer sur ce sujet à l'ordre du jour depuis 2019 ?

Le DRH précise que l'Agence poursuit sa réflexion pour définir les besoins réels d'accompagnement pédagogique pour les collègues, en lien avec les deux années de formation proposées dans le cadre des IRF (professeurs à professionnaliser - PaP) afin que ces 2 dispositifs s'articulent. **Pour la FSU, l'AEFE ne répond toujours pas à la question posée puisque des collègues remplissent ces missions d'accompagnement sans aucun cadrage ni rémunération !** L'Agence doit modifier le texte concernant les IMP pour l'adapter au premier degré et reprendre le travail sur la note de cadrage commencé en janvier 2022.

- **Retraite progressive à l'AEFE**

1.3 question FSU sur la retraite progressive.

La DRH devait interroger le Service des Retraites de l'Etat. Y a t il eu suite ?

Réponse :

Les conditions pratiques de mise en œuvre sont en cours d'examen avec les services des ministères concernés. L'objectif, s'agissant d'un nouveau motif de demande de temps partiel sur autorisation, est de l'intégrer dans la note de la prochaine campagne annuelle de temps partiel pour la rentrée 2025-2026, la campagne annuelle pour la rentrée 2024 étant close

Le DRH confirme que le chantier est ouvert et qu'un travail doit être engagé avec les ministères concernés. Le seul moyen de mettre en place la retraite progressive à l'heure actuelle est la demande de temps de partiel sur autorisation, c'est-à-dire conditionné à la nécessité de service. La grande difficulté réside dans le fait d'être en détachement et d'obtenir le paiement de la quotité de retraite par le MENJ.

La Directrice Générale ajoute que, d'un point de vue général, cette mesure pourrait renforcer la tentation de déconventionnement chez certains comités de gestion.

La FSU rappelle qu'elle a fermement milité contre la réforme des retraites, sans succès, et qu'aujourd'hui la possibilité de retraite progressive existe à cause de l'allongement de la durée de travail. C'est un texte de la fonction publique, **l'AEFE ne peut pas s'y soustraire**. La faisabilité de cette mesure doit donc être étudiée. De plus, les évolutions des mesures de temps partiel à l'Agence, qui sont positives, participent aussi à l'attractivité des postes AEFE du réseau.

- École française de Bratislava

2.1 Point de suivi : gouvernance de l'école française de Bratislava

La FSU a saisi l'Agence lors du dernier CSA suite aux nombreux dysfonctionnements signalés par les personnels et le comité de gestion de cet établissement. Réponse avait été donnée que le secteur géographique serait amené à examiner la gouvernance et le pilotage de l'établissement afin de remédier le plus efficacement possible aux difficultés rencontrées. Avait été aussi évoquée l'organisation d'une mission d'inspection dans le cadre de l'homologation. Nous souhaiterions faire un point de situation sur les actions entreprises par l'Agence et les mesures prises.

Réponse :

Les 6 et 7 novembre 2023, une mission SADR/secteur Europe a eu lieu. Alors que l'objet de cette mission correspondait à la stratégie de développement de l'EFIB, les deux missionnaires ont été interpellés par les représentants du personnel enseignant au sujet des difficultés qu'ils observaient dans le cadre de la gouvernance de l'établissement et des relations avec la proviseure.

Le secteur a mis en place une série d'entretiens réguliers avec le comité de gestion, le COCAC, l'ACE et la proviseure afin d'identifier ces difficultés et d'essayer d'y remédier.

Depuis le mois de novembre, la fréquence de ces échanges est mensuelle. Le secteur a pu objectiver les difficultés et faire un état des lieux précis des difficultés de gouvernance qui sont réelles.

Ont été travaillés pendant ces entretiens les sujets suivants : les bonnes pratiques de gouvernance, la nécessité du respect des prérogatives des différents acteurs, le climat relationnel avec les équipes, la collaboration avec le SCAC, la formalisation du projet d'établissement et l'amélioration indispensable du fonctionnement des instances.

Un entretien Proviseure/DRH/Secteur a également eu lieu afin d'accompagner la cheffe d'établissement dans l'analyse de sa pratique et de ses perspectives professionnelles. Ce travail se poursuit actuellement.

La FSU insiste sur l'urgence à statuer et trouver une solution. Nous alertons depuis des mois sur la situation de cet établissement qui dysfonctionne, y compris pédagogiquement (absence de projet). Il ne s'agirait pas de faire peser une menace sur le conventionnement. Il faut choyer ce type d'établissements conventionnés!

- Protocole pour une meilleure protection des élèves

Lors du CSA du 12 décembre 2023, la FSU a demandé qu'un groupe de travail soit planifié pour que le point de vue des personnels, concernés au premier chef, soit pris en compte dans ce protocole concernant les violences sexuelles sur les élèves. Nous avons notamment évoqué l'aspect prévention qui nous semblait manquer dans le texte initial. Quand l'AEFE compte-t-elle programmer ce GT ?

Réponse :

L'AEFE attache une importance particulière au climat scolaire dans l'ensemble des établissements du réseau.

La note et l'infographie, accompagnés du plan climat scolaire de l'AEFE, envoyés par note diplomatique le 31 octobre 2023 puis par mail aux cheffes et chefs d'établissement et à l'ensemble des membres du conseil d'administration de l'AEFE ont permis de préciser et de partager la méthode à adopter en cas de violences à caractère sexuel à l'encontre d'élèves.

Les pages 7 et 8 de cette note mentionnent explicitement un « Temps 4 : Prévention et politique éducative », qui intègre le recrutement, la sensibilisation et la formation des personnels et le rôle des enseignants dans l'ensemble des cycles.

L'annexe relative aux signaux faibles concerne l'ensemble des acteurs, dont les enseignants.

Enfin, l'infographie précise bien que cette prévention a lieu toute l'année.

Suite à la demande de création d'un GT dédié formulée lors du CSA du 12 décembre (p. 38 du compte-rendu), l'AEFE souhaite donner le temps à ces documents de se déployer dans le réseau, notamment vis-à-vis de l'ensemble des personnels, afin que ceux-ci puissent s'en emparer en cas de besoin. Sur la base des remontées du terrain, le conseiller technique établissement et vie scolaire, qui a pris ses fonctions le 1er mars dernier, et l'IA- IPR établissements et vie scolaire feront un premier bilan en début d'année scolaire avant d'envisager l'éventuelle création d'un GT dédié.

Pour la FSU, ce dossier et la réponse qui est donnée ici ne donnent pas un très bon exemple de dialogue social pour les personnels, leurs missions et, plus largement, le bon fonctionnement du service.

Cette note a le mérite d'exister, mais a été élaborée sans aucun dialogue. Aujourd'hui, l'Agence acte que cette note est mise en place sans dialogue, que le bilan sera fait sans dialogue, et l'opportunité ou non de tenir un GT sur le sujet sera décidée sans dialogue.

Nous regrettons cette méthode. Sur le fond, cette note n'est pas suffisante et il faut aller plus loin dans la réflexion, comme la FSU l'a déjà demandé lors du CSA de décembre dernier. Nous ne lâcherons rien sur ce dossier !

6 - Circulaire de prise en charge des voyages et de changement de résidence des personnels de l'AEFE **avis**

La plupart de nos remarques ont été prises, ce qui a permis d'aboutir à ce texte présenté lors ce ce CSA.

[Vote : Pour à l'unanimité.](#)

7 - Circulaire de prise en charge des déplacements temporaires des personnels de l'AEFE *(voir également la question suivante déposée par la FSU)*

La FSU remarque que la formulation concernant l'application de cette circulaire aux personnels des établissements conventionnés est bien timide. **Une fois de plus l'Agence n'est pas cohérente dans sa politique générale!** La réception d'une circulaire de l'Agence doit avoir les mêmes conséquences de contraintes pour les établissements conventionnés.

La FSU insiste également sur le temps de repos obligatoire avant la reprise du travail.

Ce sujet faisait l'objet d'une question posée en question diverse (ci-dessous). **La FSU note que le texte fonction publique s'applique pour les détachés**, les PDL étant soumis à la réglementation locale. **Pour la FSU il doit également s'appliquer aux PDL quelle que soit la législation locale (avec la règle du mieux disant)**. Des enseignants qui partent en stage ne peuvent pas répondre à des règles différentes quant au départ/retour et reprise du travail.

L'Agence répond que cela n'a pas à apparaître dans cette circulaire mais dans le futur texte de cadrage des IRF.

Vote : Pour à l'unanimité.

QD 1.1 Temps de repos quotidien (au retour de formation ou de mission)

Lors du groupe de travail consacré aux circulaires voyages et missions, la question du temps de repos au retour de stage s'est posée. En effet, dans beaucoup de pays, on demande aux collègues de reprendre la classe le lendemain à la première heure du retour de stage ou de mission, même quand le vol de retour arrive tard dans la soirée (après 22h).

L'Agence peut-elle rappeler aux chef-fes d'établissement et aux président-es des IRF le code de la fonction publique qui indique que : "Entre deux journées de travail consécutives, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien. **Ce temps de repos quotidien est d'au moins 11 heures.**" ?

Réponse :

Le repos minimum quotidien de onze heures s'applique effectivement aux personnels de l'Etat, conformément à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature. Les agents en formation ne sont pas uniquement des personnels de l'Etat, les personnels de droit local étant soumis à la réglementation locale. Aussi, une réflexion devra être menée localement.

8 - Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Aefe 2024-2026 **avis**

Pour la FSU, l'égalité professionnelle est une priorité aussi bien dans toutes les actions qu'elle mène que dans les mandats qui sont les siens.

Dans le cadre du plan d'égalité, son engagement lors des huit groupes de travail, en est la preuve. Malgré un travail préparatoire considérable, l'Agence n'assume pas entièrement une vraie politique d'égalité et a présenté au vote un plan qui, selon nous, n'est pas complètement abouti.

C'est regrettable, car les quelques points qui posaient encore problème, et sur lesquels l'Agence n'a pas souhaité revenir, ont conduit la FSU à voter contre ce plan pourtant essentiel en centrale comme dans le réseau.

L'Agence a refusé de modifier, malgré notre demande, le texte initial qui indique " , **dans la mesure du possible, que la majorité des formations se tiennent sur le temps de travail des agentes et des agents**". Il faudra encore une fois choisir entre le temps personnel et celui de la formation. Or, même si c'est regrettable, ce sont souvent les femmes qui ont en charge le suivi des enfants et l'organisation de la famille et sont donc moins disponibles en dehors du temps de travail.

L'AEFE a, par ailleurs, refusé que les organisations syndicales (OS) soient intégrées au Comité de Pilotage (COPIL) qui "se réunit une fois par an et aboutit à la rédaction de conclusions opérationnelles". C'est regrettable! La FSU a participé activement à tous les groupes de travail et a été force de

proposition pour l'élaboration de ce plan d'égalité et le bilan du précédent, ce qui n'est pas le cas des relais égalité du siège comme du réseau, en grande majorité absents lors de des groupes de travail, qui eux, font partie du COPIL.

Enfin l'annexe 2, comprenant les indicateurs permettant de faire le point sur chacune des actions du plan, a été transmise l'avant veille du CSA, sans aucune concertation préalable avec les OS.

Le plan est adopté malgré le vote contre de la FSU et l'abstention des autres OS. C'est regrettable au regard de l'importance de ces questions et le chemin encore long vers une réelle égalité femmes hommes à l'AEFE.

L'Agence devra tirer les leçons de ce résultat médiocre sur un sujet pourtant capital !

9 - Arrêté portant classement des établissements français du 1er degré

L'objectif de cette mise à jour est d'appliquer les bonifications indiciaires adéquates afin de rémunérer les directeurs/directrices d'école en conséquence. La FSU demande que cette liste soit régulièrement mise à jour et s'assure des mécanismes de rétroactivité (au 1er septembre 2023) et de sauvegarde (seules les hausses découlant du nouveau classement seront prises en compte). La DRH le confirme et précise qu'un travail analogue sera fait pour le second degré en 2025.

Vote : Pour à l'unanimité.

10 - Carte des emplois 4ème phase 2024-2025

avis

Voir document annexe.

Vote : Contre à l'unanimité.

11 - Carte des emplois 1ère phase 2025-2026

avis

La FSU s'inquiète du changement de paradigme dans la structure des postes de détachés : de CSA en CSA, les cartes des emplois créent des postes d'enseignants formateurs et suppriment des postes d'enseignants. Cette tendance fragilise l'équilibre des équipes pédagogiques entre détachés et personnels de droit local qui sont présents et enseignent à temps plein dans leur lycée, collège ou école et les enseignants formateurs souvent en déplacement sur l'ensemble des établissements de la zone. Ceci, sans prendre en compte les conséquences sur la cohésion des équipes. Les enseignants formateurs ont ainsi une position particulière et parfois difficile à tenir entre équipe de direction et équipe enseignante.

Le remplacement des détachés enseignants par les détachés enseignants formateurs ne saurait constituer une réponse au problème de l'attractivité. **Les vrais ressorts de l'attractivité sont ailleurs : la fin du bornage des détachements à 6 ans (bornage qui freine la mobilité au départ de la France comme au sein du réseau), la fin de la mobilité tous les trois ans seulement, les avancées attendues sur les questions de rémunération.**

Vote : Contre à l'unanimité.

12 - Questions diverses

1.1 Temps de repos quotidien (au retour de formation ou de mission) voir point 7

Lors du groupe de travail consacré aux circulaires voyages et missions, la question du temps de repos au retour de stage s'est posée.

En effet, dans beaucoup de pays, on demande aux collègues de reprendre la classe le lendemain à la première heure du retour de stage ou de mission, même quand le vol de retour arrive tard dans la soirée (après 22h).

L'Agence peut-elle rappeler aux chef-fes d'établissement et aux président-es des IRF le code de la fonction publique qui indique que : "Entre deux journées de travail consécutives, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien. Ce temps de repos quotidien est d'au moins 11 heures." ?

Réponse :

Le repos minimum quotidien de onze heures s'applique effectivement aux personnels de l'Etat, conformément à l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Les agents en formation ne sont pas uniquement des personnels de l'Etat, les personnels de droit local étant soumis à la réglementation locale.

Aussi, une réflexion devra être menée localement.

1.2 Luanda (Angola) : accompagnement des collègues PDL par des élus

La Direction refuse d'accepter que les personnels de droit local soient représentés par un représentant de leur choix, ne respectant pas la lettre et l'esprit de la circulaire n°515 sur les PDL (art.9). Nos sollicitations du chef de secteur les 4 septembre 2023, 25 octobre 2023 et 7 novembre 2023 sur cette question sont restées sans réponse à ce jour. L'Agence peut-elle rappeler à l'établissement que les PDL peuvent être représentés par les représentants de leur choix ?

Réponse :

Le secteur a échangé à deux reprises avec le SNUIPP à ce sujet, le 27 septembre et le 16 novembre. Un rappel de la circulaire 515 du 8 février 2017 relative à la gestion des personnels de droit local dans les établissements français EGD ou conventionnés, a été fait au chef d'établissement lors de la visite du chef de secteur fin novembre.

Toutefois les personnels dont le contrat n'a pas été renouvelé ont été reçus par des membres du CA, membres de la commission RH (l'employeur) et la direction. Chaque personne a pu se faire représenter par un enseignant détaché - alors qu'il existait des représentants locaux élus à la CLDS (commission locale de dialogue social).

La FSU précise que la question ne se pose pas en termes de statut des personnels mais en termes de représentation syndicale : un-e enseignant-e a le droit de se faire accompagner et/ou représenter par le/la représentant.e syndical.e de son choix.

1.4 respect des textes de l'AEFE au lycée français d'Alger

La FSU a interrogé le chef de secteur le 14 février 2024 (sans retour à ce jour) suite à différentes pratiques constatées au lycée international Alexandre-Dumas d'Alger qui contreviennent à la lettre comme à l'esprit de la circulaire n°515 de l'AEFE. Pour rappel :

- **le positionnement systématique des PDL nouvellement recrutés à l'échelon 1 des grilles salariales.** Cette manière de faire ne tient donc pas compte de l'expérience antérieure ni des qualifications : un enseignant qui a exercé 15 ans dans un autre établissement est placé au même niveau salarial qu'un enseignant débutant ! Cela contrevient à la circulaire n°515 de l'AEFE, art. 6 : "Les grilles de rémunération doivent prévoir pour tous les personnels une évolution de carrière et un rythme d'avancement dans l'établissement tenant compte à la fois de leur ancienneté, de leur expérience, de leurs compétences et de leurs qualifications". La fiche n°10 du guide de gestion des PDL stipule explicitement : "Les personnels sont classés dans la grille liée à l'emploi occupé et dans leur catégorie selon leur qualification et leur expérience professionnelle". De même la fiche n°4 indique que "le niveau de rémunération prend en compte notamment (...) l'expérience professionnelle et éventuellement le diplôme exigé et/ou détenu".
- **le renouvellement d'année en année de PDL vacataires au 1er degré exerçant des fonctions de remplacement.** Ils exercent ces fonctions de manière quasi continue durant tout l'année scolaire, passant de contrat vacataire à contrat à durée déterminée le temps d'un remplacement plus long avant redevenir vacataire. Ils sont réembauchés en début d'année scolaire suivante, ce qui les prive des congés payés aussi bien durant les petites vacances que pendant les vacances d'été. Cela contrevient au guide de gestion des PDL, fiche n°5 qui précise que les postes ayant vocation à être permanents doivent donner lieu à des CDI. Or le remplacement des personnels constitue un besoin pérenne dans l'établissement. A minima ces personnels devraient bénéficier de CDD sur l'entièreté de l'année scolaire y compris les vacances. Ce serait pour l'établissement le moyen de mettre un terme à la précarisation des personnels dans un établissement à gestion directe, vitrine de l'AEFE et des valeurs de l'enseignement à la française.

L'Agence confirme-t-elle que le nécessaire a été fait sur place ?

Réponse :

Concernant les PDL vacataires au 1er degré exerçant des fonctions de remplacement, le lycée a recours à des emplois permanents sous forme de CDI lorsque le besoin est supérieur à 9h pour un support à 18h ou 13, 5 sur 27h pour les PE. Dans le droit local, il n'y a pas de CDI inférieur à un mi-temps. Les personnels remplaçants dans le premier degré bénéficient de contrat à durée déterminée payé à la vacation (exemple, un remplacement d'une journée, pour maladie, ou de 3 jours pour une formation). Ce ne sont pas des emplois permanents.

Ces personnels sont, depuis récemment, formés et deviennent le vivier prioritaire du lycée en cas de recrutement sous forme de CDD ou de CDI. Si le remplacement est de plus longue durée (exemple, un congé maternité 3 mois), alors le personnel est recruté sur un CDD du temps du remplacement. S'il s'agit d'un remplacement pour une mise en disponibilité d'un an ou plus, alors le CDD inclut une rémunération durant les congés des petites et grandes vacances. Le lycée ne bénéficie pas pour des raisons budgétaires et de plafond d'emploi de personnels en CDI affectés à des tâches de remplacements.

Concernant la circulaire n°515 de l'AEFE, art. 6, la direction de l'établissement adopte une lecture différente : l'évolution de carrière et le rythme d'avancement concernent les personnels déjà dans l'établissement et non pas ceux y arrivant.

Concernant également les fiches 4 et 10, aujourd'hui le règlement intérieur du personnel, qui fait foi, ne prévoit pas un recrutement tenant compte de l'ancienneté, et donc les personnels sont recrutés au premier échelon. La question pourrait être discutée lors de la rédaction d'un nouveau RI tout en tenant compte des implications en termes financiers d'une évolution de la pratique.

La FSU revient en séance sur l'impératif que constitue la prise en compte de l'expérience dans le positionnement sur les grilles salariales au moment du recrutement : ce n'est pas seulement imposé par les textes de l'Agence, c'est aussi et surtout une question de justice, de reconnaissance de la valeur professionnelle des recrutés, de valeurs portées par un établissement français (qui plus est en gestion directe). Il en va également de l'attractivité des postes. La directrice générale reconnaît qu'une évolution du règlement intérieur du travail est souhaitable mais qu'elle soulève des problèmes financiers quant au positionnement des collègues recrutés antérieurement.

2.2 Chili

Concernant les mesures de suspension décidées par les chefs d'établissement lors de plaintes déposées par les familles dans les établissements du Chili, une réponse a été apportée lors de la FS du 1er mars. Cette réponse évoquant un "équilibre" entre textes de l'Agence et loi locale ne peut satisfaire les personnels en poste dans ce pays, notamment ceux qui sont détachés.

Nous demandons qu'une réponse claire et précise soit apportée sur cette question.

Réponse :

Les lycées du réseau de l'AEFE qu'ils soient conventionnés ou en gestion directe respectent le droit dans les pays dans lesquels ils sont établis. Il n'existe aucune extraterritorialité, aucune immunité diplomatique pour les établissements français à l'étranger, ni aucune dispense pour les fonctionnaires de se soumettre aux lois du pays d'accueil.

Par conséquent, en cas de contradiction entre les mesures de droit local et les règles applicables aux fonctionnaires détachés sur contrat à l'AEFE, il y a lieu de trouver un équilibre permettant le respect du droit local et les garanties prévues par le code général de la fonction publique. »

En effet, nous confirmons que les établissements à l'étranger sont soumis aux lois locales et nous ne pouvons prétendre à une quelconque immunité.

Par contre, dans l'expression « trouver un équilibre », il faut lire que l'Agence et plus particulièrement les services de la DRH étudient toutes les situations individuellement pour proposer une solution adaptée aux personnels détachés concernés.

La FSU ne peut se satisfaire de cette réponse. L'AEFE doit trouver une solution pour ses personnels détachés, y compris les personnels de direction, qui pourraient se voir appliquer cette mesure.