



# COMITÉ TECHNIQUE DU 1ER JUILLET 2021 COMPTE RENDU

## ORDRE DU JOUR

### Conventionnements temporaires

Le Directeur intervient sur l'annonce de conventionnements temporaires (voir notre compte rendu du Conseil d'administration). Avec la crise, le CA a acté la possibilité de conventionnements temporaires, pour des **établissements partenaires durement touchés par la crise sanitaire**. Huit établissements ont été identifiés: en Amérique du Sud, la maternelle franco-péruvienne à Arequipa, l'école de Santa Cruz en Bolivie ; en Asie, Rangoon (moins de 150 élèves) et Erevan en Arménie ; au Liban, quatre établissements dont deux de l'AFLEC. A ce jour, 3 conventions sont déjà signées pour 4 ans : Rangoon, Arequipa et Santa Cruz. Cela permet de transformer les postes de détachés directs en postes de résidents. 14 postes vont être utilisés pour cela dans la carte des emplois proposés aujourd'hui.

### **La FSU intervient sur ces conventionnements temporaires.**

Nous tenons à dénoncer l'utilisation faite de l'opérateur public pour **aider des établissements totalement privés, alors qu'il n'en a pas les moyens quand il s'agit de ses propres établissements**.

Concernant l'aide d'urgence, nous l'avons approuvée car justement elle était d'urgence et liée à la situation tout à fait exceptionnelle. Nous sommes ici dans une autre dimension, d'une toute autre nature ! Cette méthode de conventionnement temporaire inscrit d'office **des établissements partenaires dans le giron de l'Etablissement public, et avec les moyens de l'opérateur**. L'Agence semble par ailleurs négliger plusieurs points dont elle est garante, ce qui est regrettable.

Concernant les ouvertures de postes de résidents, elles font **fi de l'ensemble des règles qu'impose l'Agence** depuis maintenant des années, notamment en termes de nombre d'élèves et

d'encadrement. Nous comprenons que l'ensemble des titulaires de ces établissements vont être résidentialisés. Bien entendu, ce qui est dit n'est pas contre ces collègues, mais ce faisant, que dire des centaines de titulaires non résidents (TNR) qui attendent maintenant depuis des années dans le réseau, et rendent service au réseau y compris car l'agence les comptabilise dans les ratios de titulaires ? Ces personnels sont les personnels de l'Agence : ne doit-on pas aussi les aider ? La FSU dénonce cet abandon des personnels de l'Agence au profit d'un autre type ! Nous demandons qu'**un nouveau plan de résidentialisation des TNR devienne à nouveau une priorité pour l'Agence**. Ce sont des centaines de titulaires sans détachement qui attendent, dans le réseau !

Techniquement nous faisons remarquer que les **règles de la CCPL** pour les pays concernés (Liban, Bolivie) doivent être strictement respectées, tout comme le processus de recrutement. L'Agence, après quelques hésitations, nous confirme que ce sera le cas.

Nous soulevons également le problème de la durée des contrats de ces nouveaux personnels, de la participation à la rémunération des résidents (PRR) pour les établissements et de la borne à 6 ans des nouveaux détachements

Nous intervenons également pour mettre l'accent sur la **représentation de ses personnels**. Ces collègues auront la garantie de nouveaux droits, un accès aux instances, la possibilité d'avoir des représentants : l'Agence doit les informer de ces nouveaux droits.

Enfin la FSU revient sur l'aspect budgétaire absolument scandaleux de cette décision. Quand il est question du remboursement des frais de quatorzaine pour les personnels, l'Agence avance le coût de "ces remboursements". Ici, pour le cas de conventionnements temporaires, les postes ouverts sont évidemment fermés ailleurs pour venir en aide à des établissements privés, qui font appel à l'État en situation de crise. **L'Etablissement public sort clairement de ses missions et de son cadre !**

### Point sur la fiscalité à Athènes

Le Directeur évoque sa rencontre avec le cabinet du ministre (MEAE). Il y a relayé la gravité de la situation et l'impact sur les personnels concernés, et a proposé des lignes d'action pour nos autorités. Il dit ses efforts soutenus par l'ambassadeur à Athènes qui intervient régulièrement. Il salue aussi

l'implication du président du comité de gestion de l'établissement.

**La FSU rappelle les propos tenus au Conseil d'Administration. Tout en saluant les démarches du Directeur sur ce point, nous rappelons qu'il n'est pas question de relâcher les efforts déjà faits. Ce dossier capital pour l'avenir de nos collègues et de l'établissement doit être réglé d'urgence !**

### Perspectives de rentrée

Le Directeur revient sur la **priorité n°1, celle du Liban**, où la crise s'aggrave. Une baisse de 10% des effectifs est prévue, après les pertes déjà subies. Il y a aujourd'hui de fortes craintes pour le maintien des personnels au Liban, dont le pouvoir d'achat a été divisé par 10 en un an. Tout ceci menace la structure et le Directeur dit souhaiter la solution d'une aide spécifique.

**La FSU rappelle que ce réseau, qui est aussi un fief de la Mission laïque française, est un symbole de l'enseignement français à l'étranger. Il l'est aussi de l'amitié franco-libanaise et de la francophonie. Une demande d'aide exceptionnelle est effectivement la bonne**

**solution. Les établissements sont effectivement en très grande difficulté et les personnels dans une situation catastrophique. Là aussi, une intervention exceptionnelle est absolument nécessaire.**

**Dans le reste du réseau**, l'évolution moyenne des effectifs est positive, de 1 à 8 % selon les pays/zones. L'Amérique du Sud est en baisse. Le pays à plus fort développement est l'Egypte (+ 8%) Les nouvelles pourront être encore meilleures, en cas de retour de la communauté expatriée par exemple. Il y a néanmoins encore beaucoup d'incertitudes. Mais "on passe d'une année de résilience à une année de convalescence : le plus dur est passé, on peut commencer à reconstruire pour l'avenir".

### Déconventionnement du Lycée français de Zurich à la rentrée 2022

Le Directeur a rencontré le président du Comité de gestion (CG) il y a une semaine, et ce dernier a annoncé la sortie du conventionnement au 1/9/2022. Ce n'est pas une surprise car la situation était tendue depuis plusieurs années, notamment au moment de la renégociation de la convention voire de sa mise en œuvre.

Le Directeur peut comprendre cette décision mais souhaite une concertation, un calendrier assoupli pour gérer au mieux les conséquences pour les personnels employés par l'Agence. L'ambassadeur, qui n'avait pas été informé par le CG, est sur la même ligne que l'Agence. Le comité de gestion a préparé cela depuis des mois à l'aide d'un service juridique, il n'a pas l'intention de revenir en arrière et de revoir son calendrier.

Dans ce contexte et en parallèle du dialogue de l'ambassadeur avec le CG sur place, il faut trouver des solutions pour le personnel (expatrié et résident). Pour l'Agence, la priorité est de suivre

l'avenir des personnels de l'Agence et de veiller à construire une future relation de partenariat avec cet établissement, malgré les tensions.

**La FSU intervient pour signaler que se pose la question de la légitimité de cette décision.** Le comité de gestion ne s'est visiblement pas prononcé mais la décision du président paraît définitive. Il s'agit évidemment d'une **décision brutale, les personnels ont tenté d'en discuter lors d'une réunion mais cela leur a été refusé.** De plus, les collègues ont reçu des documents à intitulé de l'établissement, de l'AEFE et de la FAPEE. On est dans la **confusion des genres**. Ces documents "informent" les personnels détachés sur des règles qui relèvent de la Fonction publique et de l'Education nationale. Rappelons-le, l'employeur est l'AEFE et donc l'Agence est seule à même de communiquer ce type d'information. Concernant la relation future avec le futur partenaire, évoquée par le Directeur, on ne se pose même pas la question, mais peut être devrait-on. On sera en très bons termes avec ce futur partenaire, qui gagne donc sur tous les plans !

Le DRH intervient ensuite pour donner des **éléments statistiques sur les détachements**. S'agissant des renouvellements, il y a eu (premier et second degré confondus) 274 demandes pour les expatriés, 1458 demandes pour les résidents (246 réintégrations) et 1206 renouvellements acceptés soit 100%  
S'agissant des nouveaux détachements : il y a eu

634 demandes (une dizaine est toujours en attente de réponse), des recours sont toujours en cours de traitement (33 dont 29 pour le premier degré). A la date du 24 juin on pouvait compter 47 refus définitifs.  
Le DRH précise qu'à ce stade de l'année, elle ne demandait plus de détachements pour la rentrée 2021.

## SUIVI DE CT

### **Prime équipement informatique allouée aux personnels enseignants et d'éducation et aux psychologues : Information sur l'arrêté relatif à la prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants et d'éducatrices et aux psychologues.**

L'AEFE informe le Comité technique que le projet d'arrêté adopté au CT de février est actuellement en cours d'instruction auprès de la Direction du budget (Bercy).

La FSU rappelle que ce projet d'arrêté prévoyait un versement au 1er avril, et concernait les personnels en fonction au 1er janvier 2021. Les collègues du réseau s'impatientent et s'inquiètent d'un tel retard. Concernant les personnels qui auront quitté le réseau à l'été 2021, la FSU souhaite s'assurer que la prime leur sera bien versée. Nous demandons également quelles démarches l'Agence effectue auprès des autorités compétentes pour accélérer le processus.

L'Agence précise que la Direction du budget a demandé l'avis de la DGAFP (Direction générale de l'administration de la Fonction publique), ce qui retarde la publication de l'arrêté. Elle espère pouvoir effectuer le paiement pour la rentrée de septembre, mais ne peut le garantir. Le service juridique de l'AEFE explique les démarches entreprises par l'Agence. S'agissant des personnels qui ne seront plus en contrat à l'AEFE lors de la publication de l'arrêté, le Directeur laisse entendre que les dates devront être modifiées dans l'arrêté qui sera publié, et que celui-ci ne pourra pas être rétroactif. Autrement dit, les collègues concernés ne toucheraient rien ! Ils et elles apprécieront.

La FSU rappelle que les blocages de Bercy sur la rémunération et les primes des personnels de l'Agence deviennent malheureusement une habitude. Nous rappelons aussi l'importance du groupe de travail sur la rémunération des personnels de l'Agence, qui a été laissé de côté par la Direction, alors que cela devrait être une priorité.

### **Convention AEFE-UNSS**

#### ***Question de la FSU : il avait été annoncé au CT du 8 décembre que la convention serait reconduite au début de l'année 2021 et qu'elle serait communiquée aux organisations syndicales. Qu'en est-il ?***

L'Agence rappelle que la 3ème convention de partenariat AEFE-UNSS est arrivée à expiration le 5 juin 2020. Pour des raisons indépendantes de la volonté de l'AEFE, la 4ème convention avec l'UNSS n'est toujours pas signée. Les travaux de réécriture ont bien débuté en mai 2020, les

échanges et rendez-vous de travail se sont tenus durant toute l'année. La DGESCO a également été associée aux discussions. L'Agence précise que malgré tout, les établissements ont pu s'affilier à l'UNSS et faire valider les niveaux de compétences acquis par les jeunes officiels.

La FSU s'étonne que sans convention, on puisse tout de même s'affilier et valider les jeunes officiels. Pour la FSU, le blocage semble finalement être un problème de personne au niveau de la Direction de l'UNSS, d'où l'intervention de la DGESCO dans ce dossier. Le dossier est en attente et ne semble plus dépendre de la bonne volonté de l'Agence...

## Doha (Qatar)

***Lycée Bonaparte de Doha, Qatar. Pour la 3ème fois au Comité technique et après échanges de courriels avec le secteur géographique, nous demandons à l'AEFE d'intervenir auprès du poste diplomatique pour qu'il joue un rôle facilitateur pour que les personnels obtiennent leur « ID qatarie » via le sponsorship de l'Ambassade et surtout leur « exceptional return permit » nécessaire pour voyager en France cet été. La situation est vraiment difficile à vivre pour ces personnels et leurs familles qui ne savent pas encore s'ils pourront ou non rentrer en France cet été, alors qu'ils n'y sont pas revenus depuis un an voire davantage.***

Lors d'une réunion entre le proviseur du lycée Bonaparte, le responsable administratif de Bonaparte, le SCAC, la n°2 de l'ambassade, il a été convenu que le lycée transmette à l'Ambassade le nom des personnes en possession de passeport de service sous sponsorship du lycée pour demander le transfert vers le sponsorship de l'ambassade.

A la date du 17 juin une note verbale au protocole a été adressée au Mofa concernant la prise en charge et le sponsorship de 4 personnes en possession du passeport de service et de

l'ensemble des documents. L'Ambassade est aujourd'hui dans l'attente de la réponse.

Les services de l'Ambassade tiennent à rappeler que la délivrance du passeport de service est placée sous l'autorité du ministère de l'intérieur et non celle de l'Ambassade ou du consulat.

La FSU rappelle la situation de certains personnels de Qatar, toujours en attente d'un sponsorship de l'Ambassade ce qui leur permettrait de faciliter les démarches pour obtenir leur "ID Qatarie" mais surtout pour voyager cet été vers et depuis la France.

Par ailleurs, nous demandons des précisions pour certains collègues résidents n'ayant pas reçu leur passeport de service en cours de renouvellement avant de quitter le territoire qatarie.

Le directeur de la DDAR ainsi que le chef de secteur géographique se veulent rassurants sur les démarches en cours entre l'ambassade et les autorités locales même si nous leur rappelons qu'à ce jour, aucun transfert de sponsorship vers l'ambassade n'a été acté.

Concernant les passeports de service, l'Agence a confirmé qu'ils seront envoyés aux collègues concernés via la valise diplomatique. Nous avons transmis aux services concernés la liste des collègues concernés par ces difficultés administratives anxiogènes et suivons de près l'évolution de ce dossier.

## M@gistère

***Quand sera-t-il possible de créer un accès à M@gistère pour chaque personnel de l'AEFE ? Et une fois cet accès créé serait-il envisageable que les personnels aient accès aux formations nationales mais également à celles proposées par les différentes académies partenaires ?***

L'Agence répond qu'elle procède depuis le 15 juin au déploiement de comptes numériques nominatifs afin de proposer de nouveaux services sécurisés aux agents du réseau. La priorité est pour l'instant un accès aux services de Cyclades et Imagin (gestion des examens). Concernant M@gistère, il existe un espace spécifique dédié aux établissements français à l'étranger sur lequel

peuvent être rapatriées certaines formations. Toutefois, la Direction du numérique pour l'éducation (DNE - MENJS) ne souhaite plus procéder de la sorte.

Nous alertons le service pédagogique sur le fait que M@gistère affiche une offre très riche en formations mais que ces dernières ne sont pas accessibles aux personnels du réseau. L'Agence annonce avoir versé plus 800 formations sur l'espace dédié à l'enseignement français à l'étranger mais nous faisons remarquer que malheureusement ces formations ne sont pas visibles par les agents ! Par contre, lorsque l'académie de Toulouse organise une journée de formation pour les futurs jurys de Grand Oral en Espagne, nous constatons, consternés, qu'il n'est pas possible d'accéder au parcours M@gistère sur lequel s'appuient les intervenants...

## Bilan social 2020

La FSU salue la présentation de ce bilan social, toujours amélioré dans la forme. Nous revenons sur quelques points qui méritent attention.

Concernant la **diminution drastique des postes dans le réseau** (642 agents de moins en 3 ans, comme conséquence des annulations de crédits de 2017), cela pose évidemment un réel problème car l'Agence s'est dépouillée de toute une partie de ses détaché·es expatrié·es ou résident·es.

Concernant la **féménisation du recrutement**, on constate un léger mieux mais l'Agence doit encore progresser. Il faut qu'on puisse discuter de mesures, notamment sur le recrutement expatrié, nous le disons depuis plusieurs années,

Concernant le **nombre d'années en fonction**, on constate que le turnover diminue. C'est une des premières conséquences de l'application unilatérale par le MEN du bornage des détachements à 6 ans.

Sous le prétexte fallacieux de vouloir fluidifier la mobilité, le MEN l'a ralentie !

Concernant le vivier, nous répétons qu'il pose problème. Certains postes de résidents ne sont pas pourvus. **L'attractivité doit évidemment être améliorée**, même si cela n'est pas le seul problème. Le fait que tous les titulaires ne perçoivent pas leurs indemnités statutaires n'est pas acceptable. Là encore, le groupe de travail rémunérations est au point mort : ce n'est pas une priorité de l'Agence ! Pour les EEMCP2 (expatriés), le vivier de recrutement est insuffisant. L'Agence doit mieux entendre nos propositions sur ces points et les prendre en compte.

Concernant les personnels de **Centrale**, une fois de plus, on constate un turnover plus important, sur lequel nous nous sommes déjà exprimés. Comme pour le réseau, il faut une meilleure prise en compte de la difficulté, parfois de la souffrance, au travail.

## Personnels de centrale

- Plan de formation pour les personnels des services centraux.

- Règlement intérieur sur la gestion des horaires et des absences dans les services centraux.

Concernant ces deux points, la FSU vote POUR, les textes sont adoptés. Ils sont largement traités dans nos comptes rendus de la Commission interne du siège, qu'ont reçu les personnels de Centrale.

- Note d'orientation stratégique pour le compte

personnel de formation des personnels de centrale : **vote POUR à l'unanimité.**

Là encore, nous avons informé les collègues. La FSU intervient pour préciser l'importance de ce cadrage. Le CPF s'impose par la loi mais un cadrage est nécessaire, comme l'est l'information aux personnels.

Concernant la **carte des emplois de Centrale**, nos arguments ont été développés en Commission interne du siège (CIS). Nous les reprenons et émettons un vote CONTRE cette présentation. L'UNSA vote également contre, le SGEN-CFDT s'abstient.

## Guide de déontologie (AVIS)

Un guide de déontologie inspiré de celui du MEAE a été élaboré au sein de groupes de travail dont la FSU salue l'efficacité. Ce guide fera l'objet d'une **communication auprès des personnels** à la rentrée.

Malheureusement, des exemples, comme ce qui a pu se passer récemment à Addis Abeba ou à Brasília, montrent la nécessité de ce guide de déontologie. Le SNES FSU demande si l'Agence a été saisie d'un problème vis-à-vis des examens à

Brasilia. L'AEFE est au courant et un point va être fait auprès du chef d'établissement avec le DRH. L'événement est jugé très regrettable.

La FSU insiste aussi sur la nécessité de finaliser une fiche détaillée sur la **gestion des conflits**, la DRH reconnaît qu'il reste quelques points à éclaircir mais les travaux avancent bien. La FSU rappelle qu'il s'agit d'un point important demandé par nous de longue date. En traitant ces questions le plus en amont possible, on aurait pu éviter plusieurs fins de mission anticipée.

Vote POUR à l'unanimité.

## Note d'orientation stratégique de la formation continue des personnels des établissements d'EFE (AVIS)

La directrice de la DEOF revient sur la méthodologie suivie pour la rédaction de cette note et précise qu'il s'agissait de travailler les contenus et les objectifs dans la concertation. C'est un document qui va être déployé dans les zones et qui pose les bases de la formation pour les années à venir. Toujours selon la directrice, le texte est recentré sur les missions principales de l'opérateur public car il s'agit de faire reconnaître les particularités de l'Agence.

Trois axes sont mis en avant : poursuivre la professionnalisation des personnels, enrichir les parcours et innover. L'ambition était de répondre et de couvrir tous les besoins. A cet effet, des partenariats avec des opérateurs très variés ont été mis en place pour ne pas uniquement dépendre des académies partenaires.

Durant cette année scolaire, en ces temps de pandémie, 800 parcours ont été créés avec des formations en distanciel, en hybride ou en présentiel. Ces modalités ont permis d'assurer la formation des personnels. Elle rappelle que l'AEFE est un acteur pédagogique reconnu, interrogé notamment lors des états généraux du numérique. Elle affirme que dans les plans de formation,  $\frac{2}{3}$  des stages sont en présentiel et qu'il ne faut pas opposer le distanciel et le présentiel afin de viser la totalité des publics.

Pour la FSU, la formation continue, fleuron de l'AEFE, est largement menacée. **Le distanciel avait été présenté l'an dernier comme une réponse provisoire** à une situation de crise ; puis il a été étendu à l'année 2020-21 ; maintenant, l'Agence propose sa pérennisation ! **Nous avons donc un désaccord profond.** A nouveau, pour faire plaisir aux parents d'élèves, on charge les personnels. Pour la FSU et les personnels qu'elle représente, un stage de formation continue est un **moment d'échange formel et informel avec**

**formateur et stagiaires : cela doit avoir lieu en présentiel.**

Alors certes il y a eu dialogue durant les groupes de travail et des avancées notoires, mais il demeure néanmoins de vrais points de désaccord :

- Dans cette note, la priorité est clairement donnée à l'accompagnement du développement du réseau et tout se fait **au détriment de la formation continue dans le réseau historique.** Sur ce point, nous n'avons eu aucun élément rassurant, cela se voit dans les priorités et les termes utilisés.

- Le maintien des possibilités de formation à **distance ou en hybride** est à l'opposé du fondement même d'un stage qui doit être en présentiel.

- La question des **autorisations d'absences** pour participer aux formations est un problème majeur. Lorsqu'il y a formation à distance, la charge de travail induite par les temps asynchrones doit, pour nous, donner lieu à une autorisation d'absence suffisante pour ne pas peser in fine sur le temps personnel des collègues, mais bien sur leur temps de travail.

- Il y a confusion entre module d'autoformation sur M@gistère et formation continue

Il nous faudra par ailleurs obtenir un bilan détaillé de cette année (2020-21) et des suivantes avec la nature des stages, leur modalités d'organisation, notamment le volume synchrone/ asynchrone, le ratio des autorisations d'absence par rapport à la durée totale du stage et à la partie asynchrone, les stagiaires (nombre, nature du contrat, type d'établissement), etc.

**VOTE : Contre à l'unanimité.** Ce texte devra donc être à nouveau proposé lors d'un prochain CT extraordinaire le 13 juillet.

Pour finir, la FSU reconnaît et souligne le travail fait par la DEOF. **Cependant, elle invite l'Agence à réfléchir à ce vote unanimement contre des représentant-es du personnel sur la formation continue, texte qui nous concerne au premier chef !** Le Directeur doit en prendre bonne note.

## Circulaire sur l'organisation et le fonctionnement des instances des établissements d'EFE relevant de l'AEFE (AVIS)

Une courte présentation des modifications discutées lors des groupes de travail "instances/gouvernance" est faite en séance. Ainsi, le **conseil de groupement de gestion (CGG)** demeure en l'état. La **cellule de formation continue** est enfin intégrée à la circulaire des instances. L'Agence souhaite par ailleurs que les établissements partenaires s'engagent à se référer à cette instance.

Pour la FSU, la démarche de l'Agence est critiquable car les associations de parents d'élèves et les organisations syndicales ont été rencontrées séparément. L'idéal aurait été un travail "commun" car cette circulaire concerne tout le monde et il aurait été intéressant que toutes les parties puissent entendre le point de vue des autres.

Concernant **les CHSCS et les CHSCT**, la FSU se félicite de la prise en compte de la majorité de ses propositions de clarification, notamment concernant la composition même de la CHSCT. Cependant, nous ne comprenons pas pourquoi la précision sur

les **modalités de saisine de l'instance centrale** n'a pas été retenue alors même que cela n'est pas explicité dans la circulaire et que cela a déjà posé problème dans le réseau ! Pour rappel, il a été acté que cette saisine devait passer par les secteurs géographiques ; aussi pourquoi ne pas vouloir le faire apparaître clairement dans le texte afin de faciliter le travail des membres des instances locales ?

Il reste par ailleurs des points qui posent problème, comme l'idée du tirage au sort envisagé s'il n'y a pas de candidat-es aux élections pour le CE, ou encore le problème du périmètre de la circulaire qui ne sera pas appliquée dans les établissements les partenaires, même si l'AEFE fait semblant de croire qu'elle pourrait ! Concernant l'idée du tirage au sort, l'Agence corrigera cette erreur et respectera donc le texte du Code de l'Éducation.

Toutes les parties s'accordent à dire que le travail de rédaction et de réflexion entrepris devra se poursuivre dès la rentrée au sein d'un groupe de travail que le Directeur adjoint s'engage à piloter en lien avec la DDAR.

**VOTE : ABSTENTION FSU et UNSA - CONTRE SGEN.**

## Commissions consultatives paritaires locales de Tunisie et du Royaume-Uni (article 23 de l'arrêté du 27 février 2007) **INFORMATION**

La FSU avait saisi le Directeur en vertu de l'article 223 de l'arrêté (sur les CCP) du 27 février 2007, et suite à des dysfonctionnements constatés lors des CCPL du Royaume-Uni et de Tunisie.

A Londres, la FSU rappelle que **les règles de l'Agence doivent s'appliquer**. Le principe du mandatement ne s'applique pas. D'autre part, un dialogue social normal aurait dû permettre de régler ces difficultés en amont. Convoquer les personnels pour une présence sans information sur le cas traité n'est ni sérieux ni respectueux. L'administration nous informe que la situation est rentrée dans l'ordre, dont acte.

En Tunisie, les personnels et leurs représentants subissent des **dénis de démocratie et des non-respects des textes réglementaires à répétition**. Nous avons déjà fait de multiples interventions.

Nous revenons dans le détail sur la situation inacceptable du recrutement des personnels de droit local de l'EGD. La DRH nous confirme avoir été saisie mais la question est : que fait l'Agence, et pourquoi se refuse-t-elle avec obstination à faire appliquer ses propres règles ? Nous rappelons que le dialogue social constructif avait abouti à des textes et des avancées importantes en Tunisie, totalement dans l'esprit du Guide de gestion des PDL de l'Agence. Aujourd'hui, **on met tout à la poubelle et on impose d'autres règles, ce qui est totalement contraire à l'esprit et la lettre !** Nous questionnons d'ailleurs l'Agence pour savoir à quelle date l'administration locale l'a saisie pour arbitrage suite aux votes partagés de classement des candidats. Nous n'obtenons aucune réponse, mais le DRH s'engage à nous en fournir une. Nous ajoutons que cela ne peut continuer ainsi. Certaines mesures prises ont des conséquences dramatiques. On ne peut, comme cela a été le cas récemment, s'appuyer sur des lectures erronées de textes de la Fonction publique, pour les appliquer en Tunisie ! Cela n'est pas sérieux et prêterait à rire si les conséquences n'étaient pas aussi graves pour les personnels.

## Revalorisation du MEN

***Point mis à l'ordre du jour à la demande de la FSU : la "revalorisation historique" promise par le ministre de l'Éducation nationale s'est traduite, à ce jour, par une prime d'attractivité attribuée aux personnels enseignants, CPE et Psy-EN situés entre le 1er et le 7è échelon de la classe normale, dans les conditions fixées par le décret n°2021-276 du 12 mars 2021, et dont les montants sont définis par l'arrêté du 12 mars 2021. Où en est l'Agence concernant la transposition de cette prime pour les personnels relevant de l'AEFE ?***

En amont du CT, l'Agence livre une réponse écrite lapidaire : la transposition aux personnels détachés du réseau des étapes de revalorisation des rémunérations, y compris la prime d'attractivité, n'est actuellement pas envisagée.

Pour la FSU, la réponse de l'AEFE est scandaleuse et brutale dans sa brièveté : elle **évacue toute étude de la mise en œuvre de la revalorisation MEN.**

Exclure les personnels de l'Agence revient à nier leur identité professionnelle en tant qu'enseignants détachés du MEN. Un tel décrochage serait inouï dans une telle proportion, et s'ajoute à celui des indemnités pour les CPE et les PSY-EN. Est-ce encore un effet de la reconnaissance de l'Agence répétée d'instance en instance par le Directeur ?

Le DRH reconnaît que la réponse est abrupte mais précise qu'à ce jour, l'Agence n'a pas eu le temps d'évaluer les conséquences financières de ces mesures. Il assure que les services de l'Agence vont y travailler. Toutefois, la transposition à l'AEFE de cette revalorisation est plus compliquée que pour la mise en œuvre de PPCR (il s'agissait de points d'indice, et non de primes).

**La FSU soumet à l'avis du CT la proposition suivante : Les étapes de "revalorisation" des rémunérations des personnels du Ministère de l'Éducation nationale doivent être transposées aux personnels du MEN détachés auprès de l'AEFE.**

**Vote du Comité technique : POUR à l'unanimité**

## QUESTIONS DIVERSES DE LA FSU

### Lycée franco-allemand de Hambourg

***Dans le cadre de la transformation du lycée de Hambourg en Lycée Franco-Allemand, les enseignants détachés attendent toujours des engagements écrits de la part de l'AEFE concernant leurs obligations de service, leur rémunération et le maintien d'une filière baccalauréat. Quand obtiendront-ils une réponse ?***

L'AEFE répond que l'année scolaire prochaine sera une année transitoire où un groupe de travail sera mis en place pour réfléchir à la rédaction d'une lettre de mission pour l'attribution d'IMP aux résidents des lycées franco-allemands (LFA). Cette démarche remplacera l'année suivante le dispositif des

sujétions particulières actuellement en place dans les deux autres LFA.

Des "sujétions particulières", portant "notamment sur les surveillances des élèves pendant les récréations et les remplacements des collègues absents sur la base de 2 heures par semaine sur 36 semaines d'activité", seront rémunérées à compter du 1er septembre 2021 par l'équivalent d'une demi-heure supplémentaire année (HSA).

La FSU indique que suite à une réunion avec leur direction deux jours avant le CT, les collègues de Hambourg ont refusé de fournir ces heures à ce tarif (6 euros de l'heure en moyenne), ont réclamé et obtenu un nouveau moratoire d'un an pour négocier une rémunération plus décente pour ces tâches.

### **Circulaire AEFÉ 1576 du 24 juin 2016 sur les modalités d'application des missions particulières**

***La possibilité octroyée par cette circulaire de bénéficier d'un allègement de service pour une mission spécifique Agence ou une mission établissement ou zone est trop souvent enlevée aux collègues alors même que la charge de travail le nécessite. En lien notamment avec l'arrivée de nouvelles missions (référént-e sport scolaire, référént-e de zone ou membre de l'Équipe Pédagogique Nationale en secourisme, référént-e EBEP etc.), la question va de plus en plus se poser. La FSU demande que l'ensemble des possibilités listées dans la circulaire - dont la décharge de service - soient réellement envisagées. Quelle est la position de l'Agence en la matière? Cautionne t-elle ces refus aux collègues qui s'investissent pourtant sans compter leurs heures en plus de leurs obligations réglementaires de service ?***

La circulaire AEFÉ 1576 du 24 juin 2016 prévoit en effet deux modalités de valorisation de l'exercice d'une mission particulière :

- soit sous forme d'Indemnité pour Missions Particulières (IMP), lorsque l'exercice effectif de la mission confiée est compatible avec l'accomplissement d'un service d'enseignement complet ;
- soit sous forme d'un allègement de service

d'enseignement, lorsque la mission confiée est d'une importance telle, compte tenu du temps nécessaire à son accomplissement et des conditions dans lesquelles elle s'exerce, qu'elle ne peut être effectuée en sus du service d'enseignement.

La circulaire précise également les circuits et le formalisme de la détermination des missions, à leurs attributions et valorisations qui imposent une consultation des instances, une décision d'attribution précisant la nature de la mission, sa durée, sa valorisation (taux d'IMP, volume d'allègement de service). La circulaire prévoit explicitement que l'allègement de service est attribué après accord préalable de la direction de l'Agence.

**L'Agence n'est pas contre la mise en œuvre d'une reconnaissance d'une mission particulière par un allègement de service, dès lors que celle-ci le nécessite et soit compatible avec le bon fonctionnement de l'établissement.**

Il est rappelé que le bénéfice d'un allègement de service au titre d'une mission particulière n'est en revanche pas compatible avec le bénéfice d'indemnité pour HSA, ni avec le bénéfice d'une IMP au titre d'une même mission, sous réserve des pondérations liées au cycle terminal.

Il convient de préciser que MAGE ne permet techniquement pas aujourd'hui de prendre en compte dans la ventilation de service un allègement au titre d'une IMP. Le développement est en cours.

### **IJE de la session de 2020**

***Des copies corrigées lors de la session 2020 ne sont toujours pas payées, à l'exemple des copies de philosophie de septembre de la zone PECO. Quand ces corrections et examens à l'oral seront-ils enfin payés ?***

La saisie des oraux des IJE de la session 2019-2020 a été ouverte aux établissements du 19 novembre 2020 au 15 janvier 2021 pour le rythme nord et jusqu'au 15 février 2021 pour le rythme sud. Les oraux ont donc été payés en fonction de ces saisies.

Les écrits du baccalauréat sont versés automatiquement dans l'outil de prépaie MAGE par un fichier issu de l'application VIATIQUE de dématérialisation des copies.

Le paiement des IJE a été effectué en grande partie sur la paie de juin 2021 pour les établissements ayant validé la déclaration des IJE.

La quasi-totalité du versement des IJE sera effectif sur la paie de juillet 2021. Enfin, le solde des IJE s'opérera sur la paie d'août pour deux établissements retardataires dans la validation de leur déclaration.

## Lycée français de Valence

***Le fonctionnement du LF Valence (Espagne), et en particulier du dialogue social et des instances, ne s'améliore pas. Les documents préparatoires continuent d'arriver la veille des réunions, comme lors du dernier Conseil du second degré. Des décisions touchant à l'organisation pédagogique et aux dépenses continuent d'être prises sans la moindre***

***concertation et même contre l'avis des personnels enseignants, comme le dernier projet d'achat d'ordinateurs portables pour chaque élève de seconde.***

***L'Agence s'était engagée à accompagner l'équipe de direction de l'établissement pour éviter ces dysfonctionnements, qui rendent les conditions de travail délétères sur place : qu'a-t-elle fait et pourquoi en est-on toujours là ?***

La question du dialogue social au lycée de Valence fait partie du travail engagé avec le directeur adjoint, le secteur géographique, la DRH, la DEOF et l'équipe de direction de l'établissement. Nous évoquons régulièrement les sujets qui sont soumis et demandons à ce qu'ils soient retravaillés avec les équipes. L'objectif est d'arriver à retrouver dans cet établissement des relations normées et sereines entre les personnels, les représentants des personnels, les organisations syndicales, les parents d'élèves et la direction de l'établissement. Mme s'il vous semble que les évolutions ne soient

pas assez rapides, elles existent et s'installeront dans le temps. Le dialogue, la relation au travail et les échanges sont en train d'évoluer, il faudra maintenant encore du temps pour atteindre cet objectif.

Vous pouvez compter sur le suivi de l'Agence sur ces questions.

La FSU revient sur cette réponse dans la mesure où elle ne correspond pas à la réalité vécue localement. Pour nous, **il est temps que les "mesures" prises par l'Agence soient suivies d'effet !**

## Tests obligatoires de dépistage des drogues au lycée français de Bangkok (Thaïlande)

***De nouveaux tests de dépistage de drogues pour les élèves ont été annoncés au Lycée français de Bangkok. Les familles qui refuseraient que leurs enfants soient testés devront avoir un entretien avec le Proviseur. Ces tests touchent aux libertés publiques et à l'intégrité de la personne. Seule la loi peut restreindre ces libertés. Aujourd'hui en France seul un officier de police judiciaire peut décider ces prélèvements et dans des cas particuliers comme un conducteur d'automobile qui aurait un comportement dangereux sur la route. Un conseil d'administration d'un établissement scolaire (donc un chef d'établissement à l'AEFE) n'a pas l'autorité pour le faire.***

***Le prélèvement ne peut être effectué que quand il y a présomption d'infraction. Il faut un motif. Ensuite pour tout acte qui concerne un mineur, il faut un accord des parents. Passer outre c'est violer les droits des familles et les libertés individuelles. Dans le projet, si un test se révèle positif, les résultats sont communiqués à la famille, mais aussi au proviseur, ce qui nous semble être une rupture évidente du secret médical.***

***L'argument de la COCAC qui été interrogée est que les lois françaises ne s'appliquent pas en Thaïlande, rappel dont nous la remercions. A notre connaissance, aucune loi en Thaïlande n'oblige à faire des dépistages ou à transmettre les résultats à un établissement. L'Agence peut-elle intervenir pour que les principes élémentaires de la loi et des libertés individuelles soient respectés ?***

L'Agence fait une longue réponse écrite pour rappeler ce que nous savons déjà et était à l'origine de notre question. Cette réponse ne convient pas car elle ne répond pas au fond. Pour nous, **ces tests ne peuvent pas être imposés** : ils ne sont pas imposés par les autorités locales. De plus, dans le projet, si un test se révèle positif, les résultats sont communiqués à la famille, mais aussi au proviseur, ce qui nous

semble être une rupture évidente du secret médical.

Une telle pratique dans un établissement français serait à la une des médias. L'Agence ne semble pas comprendre l'ampleur du problème, ou ne veut pas le voir. Suite à notre intervention, l'Agence dit qu'elle va reprendre le sujet et sous-entend que ces tests ne seront pas appliqués. Nous suivons bien entendu l'affaire et serons très vigilants.

## **Bilbao et Tunisie**

***Le SNES intervient régulièrement et en dehors des instances pour ne pas les alourdir de questions qui peuvent se traiter en dehors où dans la mesure où elles ont un caractère d'urgence. En l'absence de réponse à certaines de ces interventions nous revenons sur certains points :***

***la situation de blocage total du dialogue social en Tunisie. Les textes (arrêté du 27 février 2007 notamment) ne sont pas respectés, les accords passés bafoués notamment en ce qui concerne les personnels de droit local et leur recrutement. Il semble que le protocole COVID ne soit pas d'avantage respecté (par la Direction de PMF).***

***Ce n'est pas tout mais nous renvoyons à notre courrier resté sans réponse. Que compte faire l'Agence?***

***La situation du Lycée français de Bilbao : l'Agence cautionne-t-elle le fait que des élèves puissent proférer (en dehors de l'établissement mais en leur présence et à leur rencontre) des insultes xénophobes et homophobes sans qu'aucune mesure ne soit prise à l'encontre de ces élèves pourtant identifiés? Sommes-nous bien dans un établissement du réseau de l'opérateur public ou ce dernier a-t-il abandonné toutes ses valeurs? Là encore, notre courrier (relayant celui du responsable SNES pour l'Espagne) n'a trouvé aucune réponse.***

Le protocole sanitaire en Tunisie a fait l'objet de nombreuses mises à jour pour adéquation avec les mesures imposées ou recommandées par les autorités tunisiennes ; il est scrupuleusement respecté, ce qui est vérifié par le faible nombre de cas positifs dans les établissements homologués.

Les personnes contacts comme définies dans le protocole ont été averties dès qu'un personnel a eu connaissance de sa positivité au COVID19.

Les personnes présentes lors des réunions animées par la direction de PMF n'ont pas été cas contacts car les gestes barrières et la distanciation physique ont été respectés.

L'Agence condamne fortement tout propos haineux, fasciste ou homophobe. Elle invite les établissements à être extrêmement vigilants à ce type de faits, à éduquer, à expliquer et à sanctionner autant qu'il est nécessaire pour permettre une véritable prise de conscience chez des élèves qui commettraient ce type de faits.

Après l'alerte par les organisations syndicales concernant des propos fascistes et homophobes à l'encontre d'un enseignant au lycée français de Bilbao, l'Agence a pris contact avec la cheffe d'établissement. Celle-ci avait été accompagnée par le poste diplomatique.

Comme la proviseure l'a indiqué à de nombreuses reprises et en dépit de recherches et de nombreux entretiens, elle n'a pas pu recueillir d'éléments suffisants lui permettant de matérialiser les faits. Cela lui a été confirmé par le poste diplomatique. En l'absence de preuves, l'établissement ne peut engager de procédures disciplinaires.

De plus, le bilan des actions de prévention sera présenté au prochain conseil d'établissement, son analyse permettra de construire les actions qui seront mises en œuvre l'an prochain notamment dans le cadre de cette thématique.

A nouveau, la question tunisienne a été l'objet de plusieurs interventions à ce Comité technique (*Voir les éléments développés en amont*).

Concernant l'Espagne et Bilbao, la FSU revient à la charge pour dire que les réponses faites localement ne sont pas conformes au Code de l'Éducation. D'autre part, la moindre des choses aurait dû être d'engager une discussion avec les personnels victimes de ces propos haineux. Sauf erreur de notre part, cela n'a pas été fait et en dit long sur la façon de (ne pas) traiter ces questions au Lycée français de Bilbao.

## Session 2021 des examens

***L'inflation du nombre de candidats libres à l'étranger, rendu particulièrement visible par les modalités de la session 2021 des examens, se traduit par une surcharge de travail démesurée pour les correcteurs et examinateurs des établissements relevant de l'AEFE. De surcroît l'organisation de cette session s'est transformée en véritable chaos : outre l'absence de sujet d'épreuve accompagnant les copies à corriger (!), nous sommes alertés de toutes parts sur les absences ou erreurs de convocation, l'absence de commission d'entente, de commission d'harmonisation, les injonctions contradictoires en cours de correction, l'absence de rémunération annoncée pour le travail de correction de certaines épreuves... Les candidats libres sont rattachés à la DEC d'une académie et ce sont des examens du MENJS : pour le SNES-FSU, il revient donc au MEN (prioritairement l'académie partenaire) et non à la seule AEFE d'assumer la charge d'examen des candidats libres. Quand l'AEFE le demandera-t-elle à la DEGESCO et à la Mission de pilotage des examens ? Le travail de correction des épreuves dites "communes" des candidats libres sera-t-il bien rémunéré par l'AEFE ? Un bilan de l'organisation de la session 2021 dans le réseau est-il prévu ? Que compte mettre en place l'Agence, en lien avec le MENJS, pour ne pas reproduire lors des prochaines sessions les dysfonctionnements majeurs constatés cette année ?***

La FSU souligne les multiples mécontentements remontés par les collègues qui auront été confrontés à un niveau inédit de dysfonctionnements ! L'Agence répond que l'organisation de la session 2021 a été rendue particulièrement difficile pour les candidats, les établissements, les équipes enseignantes et les services académiques en raison de la conjonction de plusieurs facteurs, en particulier le contexte sanitaire très hétérogène et très évolutif dans le réseau. En multipliant les demandes d'aménagements dérogatoires pour assurer "le confort des candidats", le réseau de l'enseignement français à l'étranger a contribué à la **fragilisation du dispositif global** : éparpillement des centres, des

sujets, des candidats, rattrapages géographiques de candidats bloqués dans des pays différents de leur pays de scolarisation, mobilisation d'espaces inédits pour la passation de certains examens, acheminement postal des copies non numérisées.... Une autre difficulté a résidé dans les délais de développement des solutions informatiques nécessitées par les aménagements des examens : l'ensemble des acteurs a été placé dans un **état d'urgence permanente**. L'Agence fait remarquer que la France, caractérisée par un contexte sanitaire plus homogène que l'étranger, n'est pas épargnée par ces difficultés. En tout état de cause, l'AEFE ne saurait se substituer au MENJS et aux académies partenaires pour justifier des dysfonctionnements énumérés dans le pilotage des examens. Elle ne peut que former le vœu, avec les représentants des personnels, que la session 2022 ne sera pas affectée par les mêmes difficultés.

Pour ce qui entre dans ses responsabilités, l'Agence souligne que dès le mois d'avril elle est intervenue auprès de la DGESCO au sujet de la **prise en charge des candidats libres**. L'Agence n'a par ailleurs jamais annoncé que les copies des évaluations communes des candidats libres ne seraient pas rémunérées ; elle a en revanche interrogé le MENJS et a obtenu la **garantie que ces copies étaient assujetties au même régime d'IJE que les épreuves terminales**. L'AEFE s'organise actuellement pour déterminer les modalités de collecte d'une information sur laquelle elle n'a pas de prise (bases Santorin gérées par les académies de rattachement). Ces indemnités seront mises en paiement par l'AEFE selon les modalités habituelles de paiement des autres IJE : paiement par l'Agence pour les expatriés et résidents avant remboursement de l'Agence par les établissements, prise en charge directe des PDL par leurs établissements sur la base des états de frais produits par les intéressés. Les services de l'AEFE réfléchissent aux moyens de raccourcir les délais de paiement des IJE pour éviter un versement aussi tardif que celui de la session de septembre 2020.

**Les remèdes aux difficultés de la session 2021 appartiennent d'abord au MENJS**. Toutefois, ayant fait le constat que les zones dotées d'un service coordinateur des examens mûre avaient plutôt mieux géré cette session (en particulier la composition et la convocation des jurys), l'Agence entend poursuivre l'incitation au développement de tels services.

## Calendrier scolaire

**La circulaire AEFÉ sur le calendrier scolaire n'est pas respectée dans certains établissements relevant de l'Agence. Pour l'année scolaire en cours comme pour la rentrée prochaine, des établissements dépassent le volume des 36 semaines de classe pourtant inscrit dans le Code de l'éducation, texte dont le respect est au fondement même de l'homologation des établissements. C'est le cas aux Émirats arabes unis, mais aussi au Lycée français de Berlin, où les personnels se mettront en grève les 27, 30 et 31 août 2021. Que compte faire l'Agence pour faire appliquer, dans tous**

**les établissements du réseau, les règles définies dans sa propre circulaire et par le Code de l'éducation ?**

L'AEFE répond à cela que les obligations légales qui découlent du droit local ne sont pas toujours négociables. La FSU signale que dans les faits, **aucun texte de droit** aux Emirats comme à Berlin n'a été produit malgré les multiples demandes des représentants des personnels qui pourrait justifier un raccourcissement de la durée des vacances scolaires, hormis un article de journal pour les Emirats. **Le Code de l'éducation et l'homologation sont en jeu.** La FSU estime que l'AEFE et les postes diplomatiques doivent pouvoir peser dans ces négociations.

## Section d'excellence sportive

**Sauf erreur de notre part, les organisations syndicales n'ont pas été informées de la possibilité d'ouvrir ce type de section dans le réseau et de la création en parallèle de comités de pilotage du sport de haut niveau. L'information a-t-elle été diffusée aux établissements, et si oui, à quelle date ? Si cette communication a été effectuée, combien de demandes d'ouvertures de SES l'Agence a-t-elle reçues et combien ont-elles été validées ?**

La possibilité de créer des Sections d'Excellence Sportive (SES) a été introduite par la circulaire MENJ - DGESCO C2-4 du 10 avril 2020, qui a révisé également le fonctionnement de Sections Sportives Scolaires (SSS), sans être reprise par l'AEFE dans la note annuelle sur les « **procédures relatives aux demandes d'ouverture de centres d'examen, de sections, d'enseignements de spécialité, d'enseignements optionnels pour les établissements d'enseignement français du réseau homologué à l'étranger** » (note n° 0888 du 12/05/2020).

Nonobstant, cette possibilité a été investie début 2021 par un établissement du réseau qui a porté spontanément un projet de SES à la connaissance de la direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation (lycée des Mascareignes, Île Maurice).

Considérant la qualité du dossier et le fait que cette opportunité était susceptible de répondre éventuellement à d'autres contextes très spécifiques d'une pratique de sport de bon, voire de haut niveau, de façon structurée et organisée, décision a donc été prise d'inclure cette possibilité dans la nouvelle version de la note annuelle à paraître de façon imminente.

La publication de celle-ci ayant pris du retard par rapport aux années précédentes, le formulaire de demande d'ouverture d'une SSS a été ajouté sans délai sur la page idoine du site de l'AEFE :

<https://www.aefe.fr/rechercher-une-ressource-documentaire/note-de-service-sur-les-demandes-douverture-de-centres-dexamen> en attendant la parution de la note explicative, qui informera donc officiellement les établissements de cette nouvelle possibilité.

Il sera possible de faire un point sur l'ouverture de ces sections lors des futurs GT dédiés à l'EPS et au Sport Scolaire.

Le comité de pilotage du sport de haut niveau est prévu par la note de service n° 2014-071 du 30-4-2014 relative au Sport de haut niveau. Pour les EFE, par transposition de l'échelon régional, le plus opérationnel, il réunit l'IA IPR EPS, la chargée de la Mission Sport, le proviseur concerné et le représentant des structures sportives concernées localement. Il a vocation à faire le point annuel du fonctionnement de la structure.



## COMITÉ TECHNIQUE DU 1ER JUILLET 2021 COMPTE RENDU

### Ligues AEFÉ-UNSS

***La FSU a envoyé un courrier à la DEOF le 13 mai dernier au sujet des ligues AEFÉ-UNSS. Suite à une enquête menée auprès de collègues du réseau, un bilan du fonctionnement des ligues y était dressé et des pistes de réflexion proposées. La DEOF a-t-elle bien reçu ce courrier resté jusqu'à maintenant sans réponse ? La demande d'organisation d'un groupe de travail sur ces questions à la rentrée 2021 a-t-elle été entendue ?***

La DEOF a bien réceptionné le courriel du SNEP-FSU dans lequel est dit vouloir se donner le temps d'apprécier le fonctionnement des ligues durant le premier trimestre 2021-2022 avant d'envisager la tenue d'un groupe de travail EPS-Sport Scolaire. Ce délai devrait permettre d'observer le travail des différents COPIL de ligues AEFÉ-UNSS ainsi que le travail partenarial avec l'UNSS, dans des conditions de fonctionnement qui n'ont pas été permises par le contexte sanitaire international des 16 derniers mois.



---

**Patrick SOLDAT,**  
Secrétaire national chargé des questions  
hors de France et des COM,  
**Anthony DELTOUR, Sébastien ILLIANO, Jérôme NASSOY,**  
**Jean-Baptiste RIBET, Véronique SOARES.**

---