



Agence pour  
l'enseignement français  
à l'étranger

**COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT PUBLIC  
DE L'AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ETRANGER**

**COMPTE RENDU**

**SEANCE DU MERCREDI 7 FEVRIER 2018**

**Pour approbation**

- **Étaient présents :**

Membres titulaires, représentants de l'Administration :

M. Christophe BOUCHARD, directeur de l'AEFE  
M. Laurent SIGNOLES, Secrétaire général de l'AEFE

Membres titulaires, représentants du personnel :

Mme Alessandra DIAKHATE, SNUipp-FSU  
M. Jean Baptiste RIBET, SNES-FSU  
M. Hamid LAAROUSSI, SNES-FSU  
M. Dominique DE LUCA, UNSA-Education

Membres suppléants, représentants du personnel :

M. Laurent KELLER, SNEP-FSU (suppléant d'Elisabeth CAILLEAU)

Experts des représentants du personnel :

M. Pierre BREZOT, SNUipp-FSU  
M. Boris FAURE, UNSA-Education  
M. Serge FAURE, UNSA-Education  
M. Patrice MENOUD, UNSA-Education  
M. Laurent PICARD, SNES-FSU  
M. Patrick SOLDAT, SNES-FSU  
M. Sébastien VILLE, SNES-FSU

Experts de l'Administration :

Mme Carole BRANDOU, secteur Afrique  
M. Luc BROUTIN, secteur Europe  
Mme Carine COURANT, secteur Maghreb – Océan Indien  
Mme Thérèse DJE, secteur Asie – Moyen-Orient  
M. Patrick GIRARD, chef du secteur Afrique  
Mme Clotilde FAYET, secrétaire générale adjointe  
M. José LESAULNIER, chef du secteur Amériques  
Mme Claire LORCERIE-LESAINT, cheffe du service des affaires juridiques  
M. Claude OULHEN, service expertise, audit et conseil  
M. Bernard PUJOL, DRH du réseau

**Ordre du jour**

I.	Approbation du compte rendu de la séance du 21 novembre 2017	7
II.	Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 15 novembre 2017	7
III.	Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 8 décembre 2017	9
IV.	Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 janvier 2018	9
V.	Suivi de CT	9
VI.	Carte des emplois – 3 <sup>ème</sup> phase 2018-2019	12
VII.	Voyages et missions	29
VIII.	Personnels de droit local	31
IX.	Elections professionnelles 2018	32
X.	Questions diverses	33

*La séance est ouverte à 9 heures 45.*

M. BOUCHARD liste les noms des présents en qualité de représentants de l'Administration, d'élus titulaires ou suppléants et d'experts, puis constate que le quorum est atteint.

*Le secrétariat permanent est assuré par le Secrétaire général représentant de l'Administration.*

*Sur proposition des représentants du personnel, M. DE LUCA est désigné secrétaire adjoint de séance.*

Avant la présentation de l'ordre du jour, M. BOUCHARD s'enquiert d'éventuelles déclarations liminaires.

M. DE LUCA donne lecture de cette déclaration au nom d'UNSA-Education :

*« Monsieur le Directeur, mesdames et messieurs les membres du comité Technique de l'AEFE,*

*En ce jour de Comité Technique de l'AEFE (7 février), l'UNSA-Éducation souhaite réaffirmer solennellement son attachement à l'opérateur public et son inquiétude face aux incertitudes sur son sort.*

*Au mois de juillet dernier, le Gouvernement a ordonné une baisse drastique de 33 millions d'euros du budget de l'AEFE. Cette coupe sombre affecte considérablement le fonctionnement des établissements. La première conséquence de cette mesure d'économie est de voir la participation financière passer de 6 à 9 %. La deuxième est une suppression massive de postes enseignants détachés. Elle provoque, enfin, une augmentation non négligeable des frais de scolarité supportée par les seuls parents d'élèves.*

*C'est l'effet gilette triple lame. Un coup de rasoir qui laisse des écorchures.*

*Notre devoir syndical, parce que nous représentons des personnels inquiets pour leur avenir, parce que nous souhaitons que les élèves aient accès à un enseignement de qualité dans les meilleures conditions possibles, c'est de protester. Après une grève historique le 27 novembre, un deuxième moment de contestation de ces choix budgétaires et politiques s'est déroulé hier 6 février dans l'ensemble des établissements français de l'étranger.*

*Nous avons toujours réclamé une vision d'avenir pour l'AEFE, c'est-à-dire une stratégie claire, des moyens publics à la hauteur de la mission de rayonnement éducatif de ce réseau d'excellence, et un respect des personnels et de leur statut d'emploi.*

*Nos collègues ont une conscience aigüe des enjeux actuels. Personne n'est dupe.*

*Dans ce climat anxiogène, nous tenons néanmoins à saluer la qualité du travail et des échanges en centrale et dans les groupes de travail qui montrent que le dialogue social est utile en temps de crise.*

*Le président Macron en Tunisie a affirmé sa volonté d'une réforme « en profondeur de l'AEFE ».*

*Est-ce à dire que la lame de Bercy repassera sur la plaie et que la coupure sera encore plus profonde ? Tous craignent une privatisation larvée et non dite du réseau. Ce chemin vers un*

*financement privatisé dans son intégralité, tout le monde le refuse. Il serait synonyme d'explosion des frais scolaires. De montée des effets d'éviction scolaire pour les enfants des familles modestes et moyennes. De disparités géographiques accentuées avec une carte des emplois qui serait passée à la moulinette. Que resterait-il alors de l'universalité de notre action en matière éducative à l'étranger ? Une peau de chagrin diplomatique.*

*L'UNSA-Éducation dénonce le démantèlement programmé de ce réseau aux performances pédagogiques de premier plan. Quand on se veut « résolument moderne », on ne doit pas pénaliser l'excellence. On se doit de la soutenir.*

*La démocratie est sociale et politique. En 2017 des choix ont été faits pour la France. En décembre 2018 nous ferons des choix pour l'agence et le réseau à l'occasion de nos élections professionnelles. »*

Mme DIAKHATE donne lecture de cette déclaration au nom de la FSU :

*« Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs les membres du Comité Technique,*

*Au Comité technique précédent, le SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUipp-FSU avaient rappelé leurs interventions répétées pour l'ouverture, voire le maintien de postes budgétaires, dans le réseau comme en Centrale. Les syndicats de la FSU se sont sans cesse élevés contre l'insuffisance des moyens alloués à l'établissement public. Dans l'histoire de l'Agence, nous avons toujours et systématiquement lutté contre tout projet qui porterait atteinte aux missions de service public de l'AEFE. Nous l'avons dit également et le répétons ici : c'est l'existence même de l'établissement public qui est en jeu. Malgré cela, le dernier Conseil d'administration a entériné – la FSU s'y est bien sûr opposée – un budget indigent ne permettant pas de répondre aux exigences de l'enseignement français à l'étranger.*

*Cette exigence doit passer, aujourd'hui comme à l'avenir, par l'Etablissement public et ses missions. Tous les personnels, dans le réseau (expatriés, résidents et de droit local) comme en Centrale, contribuent au quotidien à un encadrement de qualité et aux missions de service public d'éducation !*

*Nous avons dénoncé clairement, et continuons inlassablement de le faire, le choix de l'AEFE d'utiliser les postes comme principale variable d'ajustement, sacrifiant ainsi les personnels, fragilisant les établissements et pénalisant lourdement les élèves. Concernant les postes, vos propositions au Comité technique de ce jour de carte des emplois poursuivent, la même logique mortifère, souvent sous couvert de redéploiement. Certaines zones comme le Maghreb ou l'Europe sont à nouveau sacrifiées. D'autres voient l'ouverture de postes de résidents, en remplacement des postes d'expatriés fermés au second degré, alors que nous savons tous que beaucoup resteront vacants. En Centrale, les annonces de perte de poste dans certains services préoccupent les personnels : comment faire le même travail avec du personnel en moins ?*

*À tout cela s'ajoute l'anxiété liée aux renouvellements de détachement au premier degré, faute d'informations coordonnées et de calendrier. D'autant que les propos optimistes de l'Agence, formulés lors du dernier CT, sont maintenant démentis par les refus, chaque jour plus nombreux, provenant de divers départements. Là encore, ce sont des personnels sacrifiés et des postes fragilisés.*

*Pour toutes ces raisons et cette absence de visibilité, les syndicats de la FSU mènent depuis le mois de novembre 2017 une action syndicale forte : les mouvements de grève se multiplient, les actions de contestation continuent. Elles sont souvent appuyées ou doublées par des mobilisations de parents d'élèves qui, à travers des actions conjointes de boycott de Conseil d'établissement ou des opérations « école morte », montrent aussi leur attachement aux missions de service public. Mais là aussi, aucune réponse n'est apportée, ni aux personnels, ni aux usagers.*

*Et plus encore, une grande inquiétude règne dans l'ensemble du réseau, comme en centrale, quant à l'avenir de l'Agence et plus largement de l'enseignement français à l'étranger. Les annonces présidentielles et parlementaires de mission pour réformer l'AEFE en profondeur ne portent aucun élément concret. De plus, les promesses se voulant rassurantes sur les deux années budgétaires garanties ne trompent évidemment personne, au vu des annulations de crédit pour 2017, qui ont entraîné les conséquences que l'on connaît aujourd'hui. Si l'on ajoute à cela les quelques pistes glanées au fil d'un discours, comme l'appel au financement privé – vieille recette que ce réseau connaît bien et qui n'a jamais fonctionné – les raisons d'inquiétude sont grandes.*

*Les syndicats de la FSU ont tracé des lignes rouges à ne pas dépasser, comme celle de la mobilité imposée aux personnels résidents, ou la révision au rabais des situations administratives des personnels. Là aussi, les personnels, déterminés, exigent des réponses claires.*

*Si la volonté de l'Agence est de sauver l'Agence, elle doit le dire clairement et le traduire en actes, car pour l'instant, les seuls actes constatés et subis par les acteurs principaux de l'enseignement français à l'étranger montrent le contraire, et cette situation ne peut plus durer.*

*Les syndicats de la FSU poursuivront quant à eux sans relâche leurs actions syndicales et leur mobilisation pour la défense de l'Établissement public et de ses missions de service public d'éducation à l'étranger. »*

M. BOUCHARD donne lecture de l'ordre du jour.

M. SOLDAT souhaite apporter une précision sur la question diverse n°4.1, relative à la circulaire de formation continue qui a récemment été diffusée. En effet, ce document fait notamment référence aux enseignants labellisés, alors que le texte validé lors d'un précédent Comité Technique ne comportait aucune référence au Label. Dans la mesure où cette partie du texte a été ajoutée *a posteriori*, M. SOLDAT demande à l'administration : de respecter les règles relatives à la validation des différents documents encadrant l'action de l'AEFE ; de suspendre la circulaire diffusée au sein du réseau, puisque la partie relative au Label n'a pas été validée par le comité technique. Par ailleurs, il confirme que les élus sont toujours intéressés par la mise en place d'un groupe de travail chargé de se pencher sur la circulaire, à condition que les accords signés soient respectés par l'ensemble des parties. M. SOLDAT demande donc à l'administration de s'engager en ce sens, tout en rappelant la nécessité d'exclure de la circulaire le passage relatif au Label. Il souligne, enfin, qu'un tel impair aurait pu, en d'autres circonstances, constituer un motif de boycott du comité technique.

M. SIGNOLES assure que les services de l'Agence souhaitent maintenir un dialogue social de bonne qualité, dans le respect des instances, et qu'il n'est pas dans leur esprit de modifier, *a posteriori*, des textes validés en comité technique. Si le texte relatif au Label, qui existait déjà dans le corpus des textes de l'Agence, a été ajouté à la circulaire pour des raisons pratiques, il ne

semble effectivement pas nécessaire de l'intégrer à une circulaire adressée aux personnels du réseau homologué. De fait, M. SIGNOLES convient que l'ouverture des stages de formation continue régionaux aux enseignants du Label n'a pas vocation à figurer dans la circulaire. En revanche, l'administration a bien donné pour consigne – et la maintient – d'ouvrir des places de stage aux enseignants labellisés dès lors que les enseignants homologués n'occupent pas toutes les places disponibles. Le chapitre en question sera donc retiré de la circulaire, tandis qu'un groupe de travail piloté par le service pédagogique sera constitué pour élaborer une circulaire pour la rentrée 2018/2019.

M. SOLDAT remercie le secrétaire général d'avoir apporté cette précision. Avant d'entamer l'ordre du jour, il souhaiterait que l'administration propose un point d'étape sur deux sujets évoqués dans le cadre des précédents comités techniques. En effet, la FSU avait d'abord sollicité un suivi du gel des contrats des personnels de centrale, notamment pour comprendre l'origine du gel des évolutions salariales sur ce type de contrats. Ensuite, la FSU avait demandé la liste des établissements du réseau bénéficiant de plus d'une demi-décharge en langues, sur la base de la situation observée à Shanghai.

M. SIGNOLES répond, sur la première question, que le gel des contrats des personnels de centrale a été évoqué en commission interne des personnels des services centraux ; l'administration est cependant disposée à discuter et à inscrire le point à l'ordre du jour d'une prochaine commission interne. Sur le deuxième point, la liste des établissements bénéficiant de plus d'une demi-décharge en langues n'a en revanche pas été établie, dans la mesure où l'administration semble être passée à côté de la demande des élus de la FSU. Un suivi sera effectué sur ce point.

M. BOUCHARD signale que l'arrêté modifiant la composition du comité technique et portant à huit le nombre de représentants du personnel a été adopté le 2 février, avec une publication attendue dans les prochains jours.

M. SOLDAT observe que certains arrêtés sont plus rapidement publiés que d'autres.

## I. Approbation du compte rendu de la séance du 21 novembre 2017

M. SOLDAT invite la Direction à modifier la réponse à la question diverse n°3.2 (page 47), dans laquelle il est écrit que la demande d'organisation de l'heure d'information syndicale doit être formulée par écrit auprès du chef d'établissement. En effet, les organisations syndicales représentatives au sein des établissements n'ont pas à formuler une demande d'organisation ; elles doivent simplement informer le chef d'établissement avant d'organiser cette heure mensuelle d'information syndicale.

*Sous réserve de ces modifications, le compte rendu de la séance du 21 novembre 2017 est approuvé à l'unanimité.*

## II. Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 15 novembre 2017

M. B. FAURE donne lecture d'une déclaration au nom d'UNSA-Education :

*« La qualité du dialogue social est à souligner au niveau de la commission du personnel du siège et des différents GT qui en dépendent dont celui concernant les rémunérations. »*

*Dans un contexte difficile pour l'agence, nous saluons le renforcement de certains secteurs dont le service budgétaire, pour coller au mieux aux exigences fixées par la Cour des comptes en matière de gestion publique.*

*Nous avons tout intérêt, pour défendre l'agence et ses moyens, de consolider encore les procédures de gestion et de les fiabiliser davantage.*

*Nous continuerons à plaider, en GT comme en commission, pour une transparence maximale sur les rémunérations et sur les ajustements nécessaires à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi. A cet égard la grille fonctionnelle des rémunérations mises en place grâce à l'engagement de la Direction et des représentants des personnels donne des points de comparaison utiles.*

*Il nous semble nécessaire d'avancer sur les ajustements de rémunération et de corriger les situations les plus inégalitaires. Il nous semble salutaire d'ajuster à la hausse, à l'intérieur d'une même catégorie les rémunérations pour les faire tendre vers la moyenne en tenant compte de l'expérience, des niveaux de diplômes et des responsabilités réelles.*

*Cela permettra de corriger des situations d'inégalités réelles ou ressenties. Nous avons espoir que des avancées aboutissent. »*

M. SOLDAT tient à rappeler pourquoi les comptes rendus de la commission interne des personnels des services centraux sont approuvés en comité technique. Durant des années, la FSU s'est battue pour obtenir la constitution d'un comité technique dédié aux agents de la centrale. Sur proposition de l'Agence, une commission interne des personnels des services centraux a finalement été instituée, sous réserve que les comptes rendus de réunion de la commission soient transmis au comité technique. Les membres du comité technique ont accepté cette proposition au nom des agents de la centrale, car leurs questions étaient auparavant noyées dans la masse des questions du personnel du réseau. Désormais, les questions liées aux personnels de la centrale sont spécifiquement traitées au sein de la commission interne des personnels des services centraux, avec des décisions prises au sein de la commission. Néanmoins, les comptes rendus de réunion de la commission sont adressés au comité technique, car cette commission n'a de sens que par son lien avec cette instance, d'où la modestie des interventions de la FSU en comité technique. A ce titre, il serait contreproductif que les questions liées aux agents de la centrale ne soient plus traitées en commission interne, ou que les comptes rendus de réunion de la commission ne soient pas lus par les personnels concernés. M. SOLDAT invite donc les agents de la centrale à lire les comptes rendus de réunion de la commission interne pour leur permettre de prendre connaissance des débats en cours et des positions des organisations syndicales. Sur le fond, le SNES-FSU tient à ce que cette commission assume pleinement son rôle, y compris par rapport à l'organigramme et à la carte des emplois de la centrale. Avant toute décision, un dialogue doit s'instaurer afin de pouvoir répondre aux demandes des personnels de la centrale. Même si leurs inquiétudes ne sont pas de même nature que celles partagées par les agents du réseau, elles sont tout aussi importantes d'un côté comme de l'autre. En tout cas, la FSU approuvera les comptes rendus de commission inscrits à l'ordre du jour, qui ont déjà été validés en amont.

*Le compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 15 novembre 2017 est adopté à l'unanimité.*

**III. Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 8 décembre 2017**

*Le compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 8 décembre 2017 est adopté à l'unanimité.*

**IV. Approbation du compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 janvier 2018**

*Le compte rendu de la commission interne des personnels des services centraux du 11 janvier 2018 est adopté à l'unanimité.*

**V. Suivi de comité technique****a) Guide PPCR : point d'étape**

M. PUJOL indique que cinq départements n'ont pas encore communiqué la liste des personnels du premier degré éligibles au rendez-vous de carrière. A mesure que ces listes sont communiquées, elles sont transmises aux chefs d'établissement et aux IEN. Par ailleurs, un guide a été distribué aux chefs d'établissement et aux personnels pour rappeler les modalités de fonctionnement des rendez-vous de carrière.

M. SOLDAT rappelle que plusieurs difficultés avaient été soulevées s'agissant des rendez-vous de carrière. La première difficulté a d'ores et déjà été résolue, puisqu'il est désormais convenu de confier la responsabilité de l'avis au chef d'établissement, sachant que les collègues enseignant à l'étranger étaient autrefois traités différemment par rapport à leurs collègues enseignant en France. La deuxième difficulté, toujours d'actualité, concerne la présence du chef d'établissement durant la visite d'inspection, à laquelle les élus sont clairement opposés ; en effet, le mélange entre les rendez-vous de carrière des collègues concernés par PPCR et les visites à d'autres collègues ou aux personnels de droit local sort totalement du cadrage. La troisième difficulté est propre aux visites d'inspection. Historiquement, le SNES-FSU a toujours soutenu le principe de la visite pédagogique et des inspections, car il s'agit d'un moment important de la formation, et parce que les enseignants y sont très attachés. M. SOLDAT tient néanmoins à rappeler que les visites doivent s'effectuer sur le principe du volontariat. Il signale, en outre, que des dérives ont été constatées, puisqu'il a été proposé à certains collègues de recevoir la visite d'inspecteurs d'autres disciplines, alors que cela s'inscrit hors du cadrage. En cas de mission pédagogique d'un IPR de la discipline, l'enseignant doit disposer d'un rapport de visite qui lui servira pour un éventuel rendez-vous de carrière. Toutefois, il est anormal que des enseignants reçoivent la visite d'inspecteurs d'autres disciplines, comme ce fut récemment le cas en Colombie. Les enseignants du second degré sont attachés à l'enseignement disciplinaire, et si d'éventuelles exceptions pourraient être acceptées en langues, un enseignant doit absolument recevoir la visite d'un inspecteur de sa discipline. Si les stages pluridisciplinaires ne posent aucune difficulté, les visites hors discipline constituent une problématique sur laquelle l'Agence doit rapidement se pencher.

M. PUJOL se renseignera au sujet des visites d'inspection récemment réalisées en Colombie. Du point de vue de l'administration, les inspecteurs pédagogiques régionaux sont bien sollicités dans le cadre de visites relatives à leur discipline et pour les rendez-vous de carrière, comme cela avait été annoncé. En outre, le chef d'établissement ne peut ordonner une visite préparatoire au rendez-vous de carrière, puisque cela n'entre pas dans le cadre fixé par l'AEFE, comme elle le

rappelle régulièrement lorsqu'elle rencontre les chefs d'établissement. Ces principes feront donc l'objet d'un nouveau rappel pour rétablir un bon fonctionnement des rendez-vous de carrière.

Mme DIAKHATE souhaite savoir quels sont les cinq départements qui n'ont pas envoyé leur liste de personnels éligibles. Son organisation regrette le rôle minime de l'IEN dans le cadre des rendez-vous de carrière, qui pose quelques difficultés en cas de retour des agents en France.

M. PUJOL rappelle que ce sujet ne dépend pas d'une décision de l'agence, mais d'une décision du MEN. Il communiquera ultérieurement la liste des cinq départements concernés.

**b) Point d'information sur les blocages relatifs aux modifications du décret 2002-22 et aux arrêtés instituant des indemnités spécifiques**

Mme LORCERIE-LESAINT rappelle que le projet de modification du décret 2002-22 devait d'abord permettre de contourner la règle d'exclusivité de l'avantage familial, afin que les résidents dont le conjoint perçoit un avantage de même nature puissent eux-mêmes bénéficier de cet avantage. Il s'agissait également de permettre le versement d'indemnités accessoires aux agents en congé maladie. Le projet de modification du décret a été ralenti suite à la saisine des autorités allemandes par un agent basé en Allemagne, les autorités allemandes ayant à leur tour saisi les autorités françaises au sujet d'un problème d'application du droit européen de la part de l'AEFE. De longues discussions ont alors été entamées au sujet des règles européennes en matière de versement des prestations familiales. Au terme de ces échanges, l'AEFE a fini par obtenir un accord du secrétariat général des affaires européennes, organisme placé sous l'autorité du Premier ministre, afin de poursuivre la demande de modification du décret et de permettre aux agents de percevoir l'avantage familial auquel ils ne peuvent prétendre en l'état actuel des textes.

Les deux projets d'arrêtés instituant des indemnités spécifiques sont quant à eux en cours d'instruction, car la Direction du Budget n'a pas encore délivré de position ferme sur la validation ou le rejet de ces projets. Pour rappel, le premier arrêté porte sur l'extension à l'étranger d'indemnités de sujétions spéciales pour les directeurs d'école et d'indemnités forfaitaires pour les CPE, tandis que le second arrêté doit permettre aux professeurs d'EPS de percevoir certaines indemnités à l'étranger. La réponse que la direction du budget s'est engagée à produire d'ici à la fin du mois de février sera aussitôt transmise aux représentants du personnel au Comité Technique.

M. SOLDAT attend que les personnels concernés par le projet de modification du décret 2002-22 ne soient pas privés de l'avantage familial par l'Agence, sachant que tous les cas particuliers ne peuvent être prévus dans un cadrage général. Il souligne que les situations observées dans le réseau dépassent parfois la question de l'avantage familial individuel, notamment lorsque le conjoint de l'agent est lui-même agent d'un Etat étranger ; dans ce cas, le non-bénéfice de l'avantage familial est perçu comme une décision pénalisant expressément le conjoint, voire l'Etat pour lequel il travaille. De même, il est totalement ubuesque qu'un agent d'un Etat étranger soit amené à demander à renoncer à un droit expressément garanti par sa nationalité. Concernant les deux arrêtés instituant des indemnités spécifiques, M. SOLDAT rappelle que les statuts et les fonctions des collègues détachés titulaires doivent être pris en compte dans le calcul de leurs droits, puisque c'est à ce titre qu'ils sont recrutés par l'Agence. De fait, il n'est pas normal qu'ils ne soient pas payés pour une partie de leur travail, et que certains aient eu le temps de terminer leur carrière avant de pouvoir percevoir les indemnités dues, faute d'arrêtés publiés à temps.

M. BREZOT avait cru comprendre que les deux arrêtés instituant des indemnités spécifiques seraient publiés avant la prochaine rentrée scolaire. Or si la direction du Budget délivre une réponse négative à la fin du mois de février, la publication des arrêtés ne sera plus d'actualité.

Mme LORCERIE-LESAINT le confirme. Toutefois, en cas de réponse positive, les indemnités ne seraient versées qu'à partir de la rentrée scolaire suivant la publication des arrêtés au *Journal officiel*, afin que l'AEFE ne soit pas mise en difficulté par le paiement des indemnités. L'Agence doit aussi tenir compte du fait que la direction du budget impose la non-rétroactivité des actes.

M. BREZOT s'enquiert de l'avancée des discussions relatives au versement d'indemnités accessoires aux agents en congé maladie.

Mme LORCERIE-LESAINT répète que les points bloquant la modification du décret 2002-22 ont été levés ; les deux articles du décret seront donc modifiés dans le sens demandé par l'AEFE.

### c) ISOE en faveur des seconds professeurs principaux

M. PUJOL annonce qu'une note a été diffusée au sein du réseau pour officialiser la mise en place du second professeur principal en classe de terminale. S'agissant des modalités de paiement de ce deuxième professeur principal, la DRH a proposé le versement de l'ISOE, dans la mesure où cette indemnité est payée de manière régulière et s'avère moins complexe que le système des HSE.

M. SOLDAT rappelle que le décret 2017-1637 qui a inspiré la proposition de la DRH vient modifier le décret original fixant les modalités de versement de l'ISOE. La note diffusée au sein du réseau s'avère toutefois problématique, puisque certains éléments ne correspondent pas à ce qui avait été acté en comité technique. Par exemple, le principe du volontariat, qui avait été acté pour exercer cette fonction de second professeur principal, n'apparaît pas de manière explicite dans la note. En outre, les seuils indiqués en page 3 de la note s'avèrent absolument inatteignables. M. SOLDAT considère donc que la note ne peut être mise en application, car elle ne répond ni à la commande des représentants du personnel, ni aux exigences du MEN. En effet, il ne ferait aucun sens de missionner, en tant que second professeur principal, un professeur méconnaissant les élèves de la classe concernée.

M. S. FAURE confirme que la note diffusée au sein du réseau ne correspond pas totalement à ce qui avait été acté en comité technique. Plutôt que d'appliquer strictement les modalités en vigueur en France en nommant obligatoirement un second professeur principal par classe, il avait été convenu de tenir compte des spécificités du réseau. Or les seuils proposés dans la note ne paraissent pas en mesure de parvenir aux résultats souhaités, au point de créer certaines aberrations : par exemple, avec le seuil de 20 à 30 élèves, l'on comptera plus de professeurs principaux pour trois classes de 31 élèves que pour quatre classes de 28 élèves. De fait, pour UNSA-Education, il appartient au conseil d'établissement de déterminer d'éventuelles spécificités, après appui du conseil pédagogique.

M. RIBET ajoute que l'ISOE n'est pas une indemnité sécable et que les enseignants ne peuvent toucher une ISOE partielle. En tout état de cause, les professeurs principaux de terminale sont censés connaître leurs élèves pour correctement guider leur orientation vers les études supérieures. La proposition de l'AEFE paraît donc inapplicable, d'autant qu'il est déjà difficile de

trouver des professeurs principaux, quand bien même un enseignant pourrait cumuler les fonctions de professeur principal en terminale et de professeur principal à un autre niveau.

M. SOLDAT considère également que le conseil d'établissement doit se prononcer sur ce genre de sujet. Dans le même temps, l'Agence doit aussi tenir compte des spécificités du réseau par rapport à l'enseignement supérieur en France. S'il ne s'agit pas de transformer le texte rédigé par le MEN, une réflexion mériterait d'être lancée sur la question des seuils, car les économies dégagées d'un côté pourraient être perdues de l'autre.

M. PUJOL souligne que la DRH devait répondre en urgence à un texte paru en novembre, ce qui l'a conduit à appliquer au plus près le texte proposé. Il suggère de faire entrer ce texte en application pour la première partie de l'année scolaire, tout en poursuivant les travaux en groupe de travail pour réfléchir aux questions soulevées par le comité technique. Ainsi, d'ici à la prochaine rentrée scolaire, l'Agence pourra donner des directives tenant compte des spécificités du réseau et des établissements.

## VI. Carte des emplois – 3<sup>ème</sup> phase 2018-2019

M. BOUCHARD indique que cette troisième phase de la carte des emplois prévoit surtout des redéploiements, puisque le solde entre les créations et les suppressions de postes est à peu près neutre. Il s'agissait surtout de créer des postes d'enseignants résidents dans des établissements ayant exprimé un besoin particulier, ou dans des établissements affectés par des suppressions de postes d'expatriés EEMCP 2 et qui ne parviennent pas à recruter en contrat local. Ces créations concernent surtout l'Afrique et l'Amérique latine, tandis que les suppressions de postes engagées en contrepartie concernent essentiellement l'Europe et le Maghreb.

M. PUJOL ajoute que l'AEFE propose un redéploiement permettant de parvenir à une répartition équitable des personnels titulaires dans toutes les zones du globe, sachant que certaines régions sont historiquement moins richement dotées que d'autres. Les redéploiements proposés tiennent également compte des spécificités des établissements en termes d'attractivité ou de vivier local.

M. S. FAURE se déclare ravi que cette carte des emplois s'attarde sur les résidents, même s'il conteste les indicateurs retenus pour le second degré, qui ne permettent pas d'opérer des distinctions par disciplines. A cet égard, UNSA-Education est prêt à aider l'administration dans son travail d'amélioration des indicateurs, sur la base des indicateurs dont l'organisation dispose dans les différents établissements. Par ailleurs, si M. FAURE comprend la nécessité de réajuster les moyens entre les différentes zones géographiques, il ne lui paraît pas non plus scandaleux qu'un EGD reçoive davantage de moyens de l'Etat qu'un établissement conventionné ou privé.

### a) Secteur Afrique

M. GIRARD présente les statistiques du secteur Afrique :

- 815 postes de résidents, dont 333 au premier degré et 482 au second degré ;
- 79 postes de résidents vacants, dont 32 au premier degré et 47 au second degré, soit 10% des postes de résidents ;
- 140 postes de résidents susceptibles d'être vacants, soit 17% des postes de résidents ;

Au total, 219 résidents sont susceptibles de participer au mouvement, soit 27% du personnel.

Au Burkina Faso, au lycée Saint-Exupéry de Ouagadougou, il est procédé :

- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en espagnol, dans un contexte d'accroissement des effectifs du second degré (+3 %), afin d'accompagner l'avenant au projet d'établissement et le nouveau volet consacré au développement de l'éducation plurilingue ;
- à l'ouverture d'un poste de CPE résident, afin d'accompagner l'établissement dans la mise en œuvre du parcours Santé et Education Morale et Civique.

M. PICARD signale que le support d'expatrié en sciences physiques supprimé dans ce lycée lors du comité technique de novembre n'a pas été compensé. Il souhaite savoir si une solution a ou non été identifiée sur place, sachant que cette suppression ne lui paraît absolument pas pertinente au regard des difficultés rencontrées pour trouver des résidents en Afrique, qui est d'ailleurs la zone abritant la plupart des postes de résidents non pourvus.

M. GIRARD précise que l'établissement a recruté un contrat local en sciences physiques, ce qui explique qu'il ait demandé la création d'un poste de résident en espagnol et non en sciences physiques. Il ajoute que l'AEFE n'a jamais rencontré le moindre problème de recrutement au Burkina Faso, contrairement aux difficultés rencontrées dans d'autres pays africains.

Au Bénin, à l'école Montaigne de Cotonou, il est procédé :

- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en SVT, en compensation de la fermeture d'un poste d'EEMCP 2 décidée lors du précédent comité technique ;
- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en mathématiques, en compensation de la transformation du poste d'EEMCP2 de Mathématiques en EEMCP2 d'EPS lors du CT du 20 juin 2017 ;
- à l'ouverture d'un poste de résident dans le premier degré.

Au Cameroun, au lycée Dominique Savio de Douala, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 2 CPE faisant fonction d'adjoint, la personne ayant demandé sa réintégration ; cette fermeture a été compensée par la création d'un poste de proviseur adjoint expatrié lors de la dernière rentrée. Par ailleurs, l'AEFE a décidé de surseoir à la demande de création d'un poste de résident au premier degré, car l'EEMCP 2 de sciences économiques et sociales a demandé sa réintégration, ce qui remet en cause la carte des emplois sur Douala. Le chef d'établissement organisera donc un conseil d'établissement extraordinaire pour statuer sur la décision à prendre suite à la demande de réintégration de cette personne, afin de savoir quel poste de résident demander. Les actes des cartes scolaires seront communiqués à l'issue de la tenue du conseil d'établissement et soumis au vote du comité technique.

M. PICARD en déduit que l'éventuelle création d'un poste de résident interviendrait après la réunion du comité technique. Rappelant que l'établissement de Douala rencontre des difficultés en matière de recrutement, il se demande si un support expatrié a ou non été créé pour compenser les deux fermetures de postes de résidents en histoire et géographie et en mathématiques.

M. GIRARD répond que l'établissement n'a pas demandé cette création, et que les postes en question ont été pourvus en recrutement local.

M. PICARD s'enquiert de ce qui sera proposé s'agissant du support d'expatrié en SES, sachant que l'idéal serait, de son point de vue, de créer un poste supplémentaire et de lancer un appel à candidatures.

M. GIRARD rappelle que l'établissement a demandé un poste de résident, car des postes d'expatrié en SES existent déjà à Kinshasa, Niamey et Yaoundé.

M. DE LUCA souhaiterait que l'administration précise systématiquement quelles suites ont été données aux fermetures de postes d'expatriés actées lors du précédent comité technique.

M. SOLDAT a noté que le conseil d'établissement du lycée de Douala se prononcerait prochainement sur l'opportunité d'une ouverture de poste de résident en SES. Cela dit, ce sujet ne peut être abordé sans poser la question du poste d'EEMCP2. Si le conseil est interrogé sur l'éventuelle création d'un support de résident en SES, il n'en comprendra pas l'intérêt, puisque le poste d'EEMCP2, qui devra être traité lors de la prochaine CCPC, demeure ouvert à ce jour. Il est donc essentiel de savoir si la modification de la carte des emplois proposée à Douala inclut ou non la fermeture du poste d'EEMCP2, car le débat sur le poste de résident n'a pas lieu d'être tant que le poste d'expatrié demeure ouvert.

M. SIGNOLES souligne que le conseil d'établissement du lycée de Douala se prononcera sur deux sujets le 13 février : la fermeture du poste d'expatrié en SES ; l'ouverture d'un poste de RE 1 ou l'ouverture d'un poste de RE 2 en SES.

M. RIBET fait valoir que la disparition d'un support d'expatrié entraînerait un coût supplémentaire à amortir pour le lycée français de Douala.

*Suite à la consultation à distance des membres du comité technique en date du 21 février 2018, ont été opérées la fermeture du poste expatrié EEMCP2 de Sciences Economiques et Sociales n° 8925 et l'ouverture d'un poste de résident de Sciences Economiques et Sociales au lycée Dominique Savio de Douala au CAMEROUN.*

*Le projet de modification de la carte des emplois a recueilli 5 voix contre.*

M. GIRARD reprend la carte des emplois. Au Congo, au lycée Saint-Exupéry de Brazzaville, il est procédé à l'ouverture d'un poste de résident en histoire-géographie pour compenser la fermeture d'un poste d'EEMCP 2 histoire-géographie actée lors d'un précédent comité technique. Au lycée Charlemagne de Pointe-Noire, il est procédé à l'ouverture d'un poste de DAF expatrié, suite au départ du DAF recruté en contrat local.

Au lycée français de Djibouti, il est procédé à l'ouverture d'un poste de résident en mathématiques, en compensation de la fermeture d'un poste d'EEMCP2 mathématiques actée lors d'un précédent comité technique.

En Ethiopie, au lycée Guébré Mariam d'Addis-Abeba, il est procédé à l'ouverture d'un poste de résident au premier degré.

En Guinée, au lycée Albert Camus de Conakry, il est procédé à :

- l'ouverture d'un poste de RE 2 en histoire-géographie, pour compenser la fermeture d'un poste d'EEMCP2 histoire-géographie actée lors d'un précédent comité technique ;
- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en technologie, en compensation de la fermeture d'un poste d'EEMCP 2 technologie actée lors d'un précédent comité technique.

M. PICARD souhaite savoir comment ont été compensées les fermetures de postes en lettres et en mathématiques engagées au lycée Guébré Mariam d'Addis-Abeba.

M. GIRARD indique qu'un recrutement local a été organisé pour compenser les deux fermetures de postes d'EEMCP2 mathématiques et lettres. Un poste de résident a également pu être ouvert sur la base du taux d'encadrement du premier degré.

M. DE LUCA sollicite un point de suivi sur les postes fermés à Djibouti, ainsi que sur le poste de SES fermé à Conakry.

M. GIRARD rappelle que le lycée de Djibouti avait vu disparaître un poste d'EEMCP 2 mathématiques et quatre postes de RE1, suite à la baisse de ses effectifs. La fermeture du poste d'EEMCP 2 mathématiques a été compensée par l'ouverture d'un poste de résident en mathématiques. A Conakry, un poste de RE 2 SES a été ouvert en compensation de la fermeture du poste d'EEMCP2.

M. GIRARD reprend sa présentation. En Mauritanie, au lycée Théodore Monod de Nouakchott, il est procédé :

- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en philosophie, en compensation d'une fermeture de poste d'EEMCP 2 ;
- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en anglais, en compensation d'une fermeture de poste d'EEMCP 2.

Au Mozambique, au lycée Gustave Eiffel de Maputo, il est procédé à l'ouverture d'un poste de résident en histoire-géographie, justifiée par une augmentation des effectifs du second degré et par la faiblesse du taux d'encadrement.

Au Niger, au lycée La Fontaine de Niamey, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE 2 en lettres classiques, en compensation de la fermeture d'un poste d'EEMCP2 lettres classiques actée lors d'un précédent comité technique.

En République démocratique du Congo, au lycée René Descartes de Kinshasa, il est procédé à l'ouverture d'un poste de résident en lettres, en compensation de la fermeture d'un poste d'EEMCP 2 en lettres actée lors d'un précédent comité technique.

En République centrafricaine, le lycée Charles de Gaulle de Bangui a demandé son reconventionnement, ce qui amène l'Agence à proposer l'ouverture de deux postes de RE 1, en plus de l'ouverture du poste de directeur expatrié demandée lors du précédent comité technique.

En Tanzanie, à l'école Arthur Rimbaud de Dar Es Salam, il est demandé l'ouverture d'un poste de RE 2 en lettres, suite à l'augmentation des effectifs du second degré et à la baisse du taux d'encadrement.

Au Tchad, au lycée Montaigne de N'Djamena, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE 2 en histoire-géographie, en compensation de la fermeture du poste d'EEMCP 2 actée lors d'un précédent comité technique.

Au Zimbabwe, au groupe scolaire Jean de La Fontaine, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE 2 en lettres, justifiée par l'augmentation du nombre d'élèves du second degré.

En résumé, le redéploiement des postes en Afrique permet l'ouverture de 11 postes de résidents, à comparer aux 6 postes d'EEMCP2 fermés lors du dernier comité technique. 8 postes sont ouverts au second degré pour compenser de faibles taux d'encadrement ou tenir compte du contexte local. 2 postes sont ouverts au premier degré, en appui à la demande du poste et au reconventionnement du lycée Charles de Gaulle de Bangui.

M. PICARD demande quelle était la discipline d'origine des postes qui ont glissé vers l'espagnol à Libreville et vers les mathématiques à Dakar.

Mme BRANDOU répond que la discipline de ces deux postes à pourvoir n'était pas affichée et qu'il s'agit donc d'une régularisation technique. A Cotonou, le glissement du poste de lettres modernes en lettres classiques s'effectue à la demande de l'établissement.

#### b) Secteur Amériques

M. LESAULNIER rappelle les statistiques du secteur Amériques :

- 718 postes de résidents, dont 305 au premier degré, 412 au second degré et 2 résidents administratifs ;
- 50 postes de résidents vacants, dont 30 pour le premier degré, 19 pour le second degré et un résident administratif, soit près de 7 % des postes ;
- 74 postes de résidents déclarés susceptibles d'être vacants, dont 58 au second degré et 16 au premier degré, soit 9,5 % des postes

Au total, 124 résidents sont susceptibles de participer au mouvement, soit près de 20 % du personnel.

32 ouvertures et 6 fermetures sont aujourd'hui présentées dans la carte des emplois. Tous les postes d'expatriés ont été compensés, à l'exception d'un poste, et huit postes ont été créés pour répondre à la sous-dotation en postes de titulaires. L'on comptabilise donc 18 transformations de postes d'expatriés en postes de résidents et 8 créations sèches. Les redéploiements ne bénéficient qu'aux établissements d'Amérique du Sud, tandis que les établissements d'Amérique du Nord, qui sont bien dotés, ont participé à l'effort de redéploiement. M. LESAULNIER s'enquiert des questions des membres du comité technique.

M. RIBET demande quel type de support assurait le poste de RA2 fermé en Argentine.

M. LESAULNIER répond qu'il s'agissait d'un poste de secrétariat. Exceptionnellement, deux postes de secrétariat sous statut de résident subsistaient dans ce secteur. L'Agence saisit donc l'occasion du départ en retraite d'une des deux secrétaires pour fermer son poste.

M. RIBET considère que les créations sèches, qui sont au nombre de 8, sont trop peu nombreuses, d'autant que les taux d'encadrement demeurent insuffisants dans de nombreux établissements. Il ne serait donc pas étonnant que d'autres demandes de création soient adressées à l'Agence.

M. LESAULNIER convient que les taux d'encadrement dans cette région sont loin des standards européens ou maghrébins. Si le nombre de créations sèches peut paraître modeste, il s'agit bien d'un effort sans précédent (2 ou 3 postes étaient créés auparavant), qui correspond au potentiel maximum de l'Agence au regard des actuelles contraintes budgétaires.

M. RIBET relève tout de même que les compensations viennent tempérer l'effet du redéploiement, et que davantage de postes pourraient être créés en Amérique latine. S'agissant de l'Equateur, il s'étonne que le lycée La Condamine de Quito ait demandé l'ouverture d'un poste de résident en EPS pour compenser une précédente fermeture de poste sur une autre discipline.

M. LESAULNIER précise que le poste fermé en espagnol n'a pas été compensé. Par ailleurs, le poste de SES qui avait vocation à être transformé en poste d'EPS n'a finalement pas été transformé, car il était nécessaire de conserver un poste de résident en SES dans l'établissement.

M. RIBET en conclut que le poste de professeur d'EPS a été fermé.

M. LESAULNIER considère plutôt qu'il n'a pas été ouvert.

M. RIBET observe qu'un poste de résident en SVT est ouvert au Guatemala, où les difficultés de recrutement en local restent importantes.

M. LESAULNIER souligne que ce poste de résident vient remplacer un poste d'expatrié. Si les difficultés de recrutement en Amérique latine sont connues, il est préférable d'attendre les résultats des CCPL de la première semaine de mars avant de tirer des conclusions.

M. RIBET assure que de nombreux établissements d'Amérique latine rencontrent des difficultés de recrutement. C'est notamment le cas au Venezuela, où la fermeture du poste de résident en espagnol paraît peu pertinente au regard des difficultés de paiement des contrats locaux en monnaie locale.

M. LESAULNIER considère que l'Agence a tenu compte de cette difficulté, puisque l'importante dégradation des effectifs à Caracas aurait dû conduire à davantage de suppressions de postes. En l'occurrence, l'AEFE mise sur deux éléments : la situation politique finira par évoluer, ce qui justifie de maintenir les moyens de l'établissement ; les recrutés locaux ne sont plus en mesure de travailler en étant payés en bolivar, ce qui justifie le maintien de postes de résidents et de titulaires payés en euros. Enfin, M. LESAULNIER rappelle qu'il est naturellement plus facile de trouver, au Venezuela, des enseignants d'espagnol que des enseignants d'autres disciplines.

M. BREZOT rappelle que l'ouverture d'un poste de directeur a été demandée à Panama.

M. LESAULNIER précise qu'un tel poste ne peut être créé que sous statut d'expatrié. La création de ce poste sera étudiée dans le cadre de la carte des emplois 2019 présentée au CT de juin.

M. SOLDAT rappelle que la zone Amérique Latine est historiquement sous-dotée en postes de résidents. Il salue donc les ouvertures de postes annoncées, tout en incitant l'AEFE à poursuivre son effort, sachant que les zones les mieux dotées en titulaires sont, historiquement et sauf exception, des zones d'EGD (Tunisie, Maroc, capitales européennes, etc.). Comme le montre l'exemple du Venezuela, l'Agence choisit de maintenir sa présence dans des pays qui subissent des difficultés politiques et économiques, en soutenant les établissements concernés. Ce soutien est naturellement bienvenu, mais il convient d'avoir à l'esprit qu'il s'effectue parfois au détriment des EGD, qui se retrouvent privés d'un certain nombre de titulaires. Il est vrai que de nombreux postes sont ouverts en Amérique, mais la réalité globale s'avère moins réjouissante.

### c) Secteur Maghreb-Océan Indien

Mme COURANT présente les statistiques du secteur Maghreb-Océan Indien :

- 1 277 postes de résidents, dont 448 au premier degré et 829 au second degré ;
- 352 postes de résidents au Machrek, 245 dans l'Océan Indien et 680 au Maroc.

La carte des emplois propose 28 fermetures de postes (27 postes de résidents et 1 poste d'expatrié) et 6 ouvertures de postes (5 postes de résidents et 1 poste d'expatrié).

En Algérie, au lycée Alexandre Dumas d'Alger, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE 1 ;
- à l'ouverture d'un poste de CPE, qui compense un poste d'expatrié fermé lors du dernier comité technique.

M. DE LUCA sollicite des précisions sur la situation de la technologie dans cet établissement, notamment par rapport aux besoins du brevet des collèges.

Mme COURANT suppose que des ressources sont disponibles, car elle n'a reçu aucune alerte particulière s'agissant de la technologie ; elle réinterrogera le chef d'établissement à ce sujet.

M. LAAROUSSI observe que le secteur Maghreb/Madagascar est particulièrement affecté par les fermetures de postes, voire sacrifié ou abandonné. Dans ce contexte, les agents et les familles n'ont de cesse de se mobiliser, par le biais de la grève ou d'opérations école morte, qui témoignent de leurs inquiétudes. A Alger, si la fermeture du poste de CPE a bien été compensée, trois autres fermetures de postes d'EEMCP 2 espagnol, SVT et technologie n'ont fait l'objet d'aucune compensation.

Mme COURANT affirme que la zone accueille toujours des postes d'EEMCP 2 pour les trois disciplines précitées. Si elle ne conteste pas la mobilisation des agents et des familles, elle note néanmoins que celle-ci diffère suivant les établissements. Quant au Maroc, si 3 % des postes de résidents ont été fermés entre novembre et février, le pays accueille toujours 665 postes de résidents.

Aux Comores, à l'école Henri Matisse de Moroni, il est procédé :

- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en sciences physiques, afin d'accompagner la montée en homologation de l'établissement ;
- à l'ouverture d'un poste de RE 2 en histoire-géographie, en compensation d'une fermeture de poste d'EEMCP 2.

A Madagascar, à l'école primaire A de Tananarive, il est procédé à la fermeture d'un poste de résident du premier degré. Au lycée français de Tananarive, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 2 en mathématiques. Au lycée Sadi Carnot d'Antsiranana, il est proposé l'ouverture d'un poste de résident en lettres, en compensation de la fermeture du poste d'expatrié.

M. LAAROUSSI souhaiterait, s'agissant de l'Egypte, que l'Agence rappelle au lycée français du Caire que la fermeture d'un poste en sciences physiques et l'ouverture d'un poste en SES doivent être votées séparément, dans la mesure où la transformation du poste en un seul et même vote ne fait aucun sens. Il rappelle que l'Egypte a déjà connu une fermeture de poste d'EEMCP 2

lettres classiques en phase 1, une fermeture de poste d'EEMCP 2 mathématiques en phase 2, ainsi que la fermeture d'un poste de résident espagnol. Dans un contexte géopolitique difficile, l'Agence n'envoie clairement pas de signaux positifs en enchaînant ces fermetures, qui pourraient certainement être compensées par de nouvelles ouvertures. S'agissant de Madagascar, M. LAAROUSSI constate que la fermeture du poste d'EEMCP 2 mathématiques qui a impacté Antsiranana en phase 2 n'a pas été compensée, contrairement à la fermeture du poste d'EEMCP 2 lettres, par l'ouverture d'un poste de résident.

Mme COURANT assure que pour toutes les disciplines précitées, des postes d'EEMCP 2 demeurent dans la zone, avec possibilité d'intervenir en Egypte. A Antsiranana, la fermeture du poste d'EEMCP 2 mathématiques n'a pas été compensée pour deux raisons : d'abord, les EEMCP 2 basés à Tananarive sont en mesure d'intervenir à Antsiranana ; ensuite, dans la mesure où l'établissement ne pouvait ouvrir qu'un poste de résident, il a été décidé de l'ouvrir en lettres plutôt qu'en mathématiques, car il est plus facile de trouver des ressources locales en mathématiques.

Au Maroc, au lycée Lyautey de Casablanca, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de résident en mathématiques ;
- à la fermeture de deux postes de résidents en lettres ;
- à l'ouverture d'un poste administratif d'antenne immobilière.

Toujours à Casablanca, à l'école Théophile Gautier, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 1. Au collège Anatole France, il est procédé à la fermeture de deux postes de résidents en mathématiques et en anglais.

Au groupe scolaire Jean de La Fontaine de Fès, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste dans le premier degré ;
- à la fermeture d'un poste de résident en anglais.

Au lycée Victor Hugo de Marrakech, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE 2 en SES
- à la fermeture d'un poste de RE 2 en lettres
- à la fermeture d'un poste de RE 2 en éco-gestion.

Au lycée Paul Valéry de Meknès, il est procédé :

- à la fermeture du poste de CPE faisant fonction (actée lors du précédent comité technique) ;
- à l'ouverture d'un poste d'expatrié de proviseur adjoint.

A Rabat, à l'école Albert Camus, il est procédé à la fermeture d'un poste au premier degré.

A l'école Paul Cézanne, il est procédé à la fermeture de deux postes.

Au lycée Descartes, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE 2 en ventes ;
- à la fermeture d'un poste de RE 2 en SVT ;
- à la fermeture d'un poste de RE 2 en éco-gestion ;
- à la fermeture d'un poste de RE 2 en mathématiques.
- à la fermeture du poste expatrié d'antenne immobilière, pour transfert à Casablanca

M. LAAROUSSI constate que le lycée Lyautey de Casablanca continue de payer le prix fort, dans la mesure où le poste affecté à l'antenne immobilière transféré depuis Rabat rencontrera de nombreuses difficultés s'il prend en charge tous les projets immobiliers de la zone. A Fès, l'établissement risque d'être confronté à une problématique d'enseignement des langues, puisque le dernier poste de résident en langues disparaît avec la fermeture du poste de résident en anglais. A Marrakech, la fermeture du poste de résident en SES au lycée Victor Hugo prive cet établissement de professeur titulaire dans cette discipline, alors que la filière existe bien dans l'établissement. Au lycée Paul Valéry de Meknès, où il a été décidé de transformer le poste de CPE en poste de proviseur adjoint, l'on peut se demander si l'ouverture d'un poste de CPE résident ne serait pas bienvenue pour s'occuper de l'internat. A Rabat, les classes demeurent surchargées, notamment les classes de terminale du lycée Descartes, en raison d'un effectif conséquent. Concernant enfin Tanger, M. LAAROUSSI se demande si un vote a été organisé en conseil d'établissement pour la transformation du poste de résident en histoire-géographie, tout en s'interrogeant sur la réalité du vivier local dans cette discipline.

Mme COURANT confirme que le conseil d'établissement du lycée Regnault de Tanger a voté la transformation d'un poste d'histoire-géographie en poste de SES. A Rabat, un dialogue a bien été conduit avec les établissements pour choisir les disciplines ciblées par des fermetures de postes. Au lycée Paul Valéry de Meknès, la transformation du poste de CPE en poste de proviseur adjoint était fortement demandée, mais l'Agence prendra l'attache du chef d'établissement pour savoir si un CPE est ou non requis pour la gestion de l'internat. A Fès, la fermeture du poste de résident en anglais intervient alors que le groupe scolaire Jean de La Fontaine avait été épargné par les mouvements actés lors du comité technique de novembre. En tout état de cause, le Maroc compte encore un certain nombre de postes vacants.

M. SOLDAT s'interroge sur le profil recherché pour occuper le poste de résident administratif chargé d'antenne immobilière ouvert à Casablanca, étant entendu que son organisation considère que ce genre de poste doit être occupé non pas par un résident, mais par un expatrié. Il se demande également quel type de poste sera publié pour être en résident sur ce support administratif.

M. SIGNOLES assure que l'Agence recherchera le même profil, qu'il s'agisse d'un poste d'expatrié ou d'un poste de résident.

M. SOLDAT rappelle que les recrutements ne s'opèrent pas selon les mêmes modalités suivant que le poste soit en résidence ou en expatriation, ni aux mêmes endroits. En effet, les résidents sont recrutés par le biais des CCPL locales, tandis que le recrutement des expatriés obéit aux règles établies en CCPC. Les difficultés de recrutement local des EGD ont toujours existé, mais il ne serait pas bienvenu que l'Agence pilote, depuis Paris, des recrutements opérés localement pour des profils plutôt adaptés aux expatriés. En tout état de cause, M. SOLDAT considère que le statut de résident sur ce genre de poste administratif pose des difficultés. Il invite donc l'Agence à respecter le cadrage et le niveau de recrutement adéquats, pour ne pas s'exposer à des problèmes de recrutement, de périmètre et d'accomplissement des missions.

Mme COURANT reprend sa présentation. A Maurice, au lycée La Bourdonnais de Curepipe, il est procédé à la fermeture d'un poste au premier degré, en lien avec l'érosion des effectifs.

En Tunisie, à La Marsa, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 1 à l'école Paul Verlaine, ainsi qu'à la fermeture d'un poste de RE 2 en anglais au lycée Gustave Flaubert. A Tunis, au lycée

Pierre Mendès-France, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 2 en sciences physiques et à la fermeture d'un poste de RE 2 en histoire-géographie.

M. LAAROUSSI observe que trois fermetures de postes n'ont pas été compensées à Maurice : un poste de RE 2 en mathématiques, qui laisse place à un poste en EPS, ainsi qu'un poste en SVT et un poste en lettres fermés en phase 2. En outre, trois postes d'EEMCP 2 avaient été fermés en juin, dont un poste en éco-gestion qui n'a pas été remplacé par un poste de résident, contrairement à ce qui avait été annoncé. Pour M. LAAROUSSI, cette succession de fermetures traduit un réel appauvrissement pédagogique du secteur. En Tunisie, les comités d'établissement des lycées de Tunis et de La Marsa ont été boycottés par les enseignants et les parents ; l'on peut d'ailleurs s'étonner que des postes continuent d'être supprimés dans ce pays confronté à des difficultés de recrutement local.

Mme COURANT rappelle que suite à la fusion des zones, le nombre de postes d'EEMCP2 en doublon dans l'Océan indien était resté important et que l'établissement La Bourdonnais a bien demandé la transformation du poste de résident en mathématiques en poste d'EPS. Elle se renseignera sur la situation de l'éco-gestion dans le secteur, car il lui semble qu'un poste de résident avait été ouvert lors du comité technique du mois de juin. La Tunisie, pour sa part, demeure le pays le moins impacté du secteur. Par exemple, aucune fermeture n'avait été décidée lors du comité technique du mois de novembre pour le lycée Pierre Mendès-France, qui conserve un très bon taux d'encadrement.

En conclusion, Mme COURANT liste les quatre transformations opérées dans le secteur Maghreb-Océan Indien :

- transformation d'un poste de sciences physiques en poste de SES au lycée français du Caire ;
- transformation d'un poste de mathématiques en poste de lettres modernes au lycée Descartes de Rabat ;
- transformation d'un poste d'histoire-géographie en poste de SES au lycée Regnault de Tanger
- transformation d'un poste de mathématiques en poste d'EPS au lycée La Bourdonnais de Curepipe.

#### *d) Secteur Asie*

Mme DJE rappelle les statistiques du secteur Asie :

- 722 postes de résidents, dont 305 au premier degré, 412 au second degré et 5 résidents administratifs.
- 47 postes de résidents déclarés vacants, dont 24 au premier degré, 21 au second degré et 2 résidents administratifs, soit 7% des postes de résidents ;
- 179 postes de résidents susceptibles d'être vacants, soit un quart des postes de résidents ;

Au total, 226 résidents sont susceptibles de participer au mouvement, soit un tiers des personnels.

La présente carte des emplois propose 4 ouvertures de postes (3 postes d'expatriés et 1 poste de résident) et 8 fermetures (1 poste d'expatrié et 7 postes de résidents).

En Australie, au lycée Condorcet de Sidney, il est procédé à la fermeture d'un poste de résident au premier degré, le taux d'encadrement est de 60 %.

Aux Emirats Arabes Unis, au lycée Georges Pompidou de Dubaï, il est procédé à l'ouverture d'un poste de EA1 gestionnaire comptable.

En Inde, au lycée français de Pondichéry, il est procédé à la fermeture d'un poste vacant de RE 2 en SVT, en lien avec la baisse des effectifs ; un poste de RE 2 en SVT demeure dans ce lycée.

Au Liban, au lycée franco-libanais de Beyrouth, il est procédé à la fermeture d'un poste de RA gestionnaire au service des examens.

Au lycée Abdelkader de Beyrouth, le poste de RA 1 gestionnaire comptable est transformé en poste d'expatrié.

Au lycée Verdun de Beyrouth, un poste de RE 1 est transformé en poste de RE 2 en histoire-géographie.

A Oman, à Mascate, un personnel de droit local a été recruté faute de pouvoir engager un directeur expatrié ; pour la prochaine rentrée, il est proposé de transformer le poste de directeur expatrié en poste de personnel de direction (principal).

En Corée, au lycée français de Séoul, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 1, le taux d'encadrement du premier degré est de 72 %.

A Singapour, au lycée français, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE 1, le taux d'encadrement du premier degré est de 73 %

Au Qatar, à Doha, un poste de RE 2 en mathématiques est transformé en poste de SVT (*une erreur est signalée sur l'annexe où il est indiqué sciences physiques au lieu de SVT*).

M. KELLER se demande si l'AEFE cherche à faire disparaître le lycée français de Pondichéry, où de nombreux postes ont été supprimés ces dernières années.

Mme DJE assure que l'Agence ne cherche aucunement à fermer cet établissement, qu'elle ne cesse de soutenir, tout en tenant compte de la baisse importante des effectifs. A cet égard, la fermeture d'un poste de résident en SVT ne pose aucune difficulté, puisque le nombre d'heures diminuera à la rentrée ; en outre, sans cette fermeture, un personnel de droit local aurait perdu une dizaine d'heures sur son service.

M. KELLER souhaite savoir si les ouvertures annoncées à Beyrouth correspondent à de véritables ouvertures ou à des réouvertures de postes anciennement gelés pour refus de détachement.

Mme DJE fait valoir que les postes non pourvus à Beyrouth n'ont pas été fermés, sauf au lycée Verdun, où un poste de RE 1 a été transformé en poste du second degré.

M. KELLER s'interroge sur le double mouvement impliquant la fermeture d'un poste de gestionnaire comptable à Jounieh et l'ouverture d'un poste similaire au lycée Abdelkader de Beyrouth, qui n'est pas un établissement mutualisateur.

M. SIGNOLES précise que le gestionnaire comptable de Jounieh est parti en retraite. Le poste de résident administratif devient vacant au lycée Abdelkader. Le comité de gestion de l'établissement a demandé la création d'un poste de directeur administratif et financier expatrié, demande qu'il est possible de satisfaire aujourd'hui.

M. KELLER s'étonne que le poste en charge des examens au lycée franco-libanais de Beyrouth ait été fermé sans convocation d'un conseil d'établissement exceptionnel, sachant qu'il s'agit du plus grand centre d'examens du réseau. Il déplore que le directeur de cet établissement s'abstienne, sous prétexte qu'il dirige un établissement conventionné et non un EGD, d'appliquer les règlements de l'agence.

Mme DJE indique que les membres du conseil d'établissement ont été consultés par écrit sur la fermeture de ce poste administratif, en attendant que celle-ci soit évoquée de vive voix lors du prochain conseil d'établissement. Les résultats de la consultation écrite donnent 4 votes favorables, 13 votes défavorables et 10 abstentions.

M. KELLER maintient que les règles n'ont pas été respectées, puisque la décision de fermer ce poste aura déjà été actée avant la réunion du conseil d'établissement.

M. SIGNOLES assure que la consultation écrite est bien respectueuse des règles en vigueur.

M. SOLDAT signale que la consultation écrite n'est possible qu'en cas de circonstances exceptionnelles, ce qui n'était manifestement pas le cas à Beyrouth ; les règles n'ont donc pas été respectées. Sur le fond, le contexte particulier des examens au Liban ne semble pas avoir été pris en compte dans la décision de supprimer ce poste administratif en charge des examens. M. SOLDAT suppose qu'un personnel de droit local sera employé pour assumer la gestion administrative des examens, mais au regard du nombre de candidats, des difficultés du travail et des différences entre les établissements libanais, il se demande si un personnel de droit local pourra réellement assumer la mission qui lui est confiée.

M. SIGNOLES assure que le contexte particulier du Liban est bien connu par l'Agence. Il est convaincu qu'un personnel titulaire en contrat local sera capable de gérer le service des examens, sachant que la responsabilité incombera toujours au chef de centre, et non à cette personne.

M. BREZOT s'étonne que l'un des deux postes de résidents en cours de recrutement à Doha ait été profilé en maître formateur, alors que ce point n'a pas été discuté en conseil d'établissement.

Mme DJE assure que l'AEFE n'a pas profilé ce poste. L'établissement supprimera le profil affiché sur son site.

M. KELLER demande si l'ouverture d'un poste de RE 2 en histoire-géographie au lycée Verdun de Beyrouth a fait l'objet d'un vote en conseil d'établissement, tout en sollicitant le résultat du vote.

Mme DJE confirme que cette ouverture a été soumise au vote du conseil d'établissement, qui a rendu un avis favorable à l'unanimité des 30 votants.

M. KELLER signale que le lycée français de Kuala Lumpur demande la création d'un poste de RE 2 en allemand.

Mme DJE constate que cette demande n'a pas encore été adressée à l'Agence.

e) Secteur Europe

M. BROUTIN présente les statistiques du secteur Europe :

- 1 916 postes de résidents, dont 768 au premier degré et 1 148 au second degré ;
- 43 postes de résidents déclarés vacants, dont 18 postes dans le premier degré, 23 postes dans le second degré et 2 postes de résidents administratifs, soit 2,25 % des postes de résidents.
- 167 postes de résidents susceptibles d'être vacants ;

Au total, 210 résidents sont susceptibles de participer au mouvement, soit 11 % de l'effectif.

La présente carte des emplois propose 29 fermetures de postes (15 postes de RE1, 12 postes de RE2 et 2 postes de RA2) et 6 ouvertures de postes (1 poste de RE1 et 5 postes de RE2), qui tiennent compte des taux d'encadrement, ainsi que quatre transformations de discipline au second degré et une transformation de périmètre d'un poste d'EEMCP 2.

En Allemagne, au lycée franco-allemand de Fribourg, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE2 en SVT. A l'école élémentaire de Stuttgart, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE1.

En Autriche, au lycée français de Vienne, il est procédé :

- à la fermeture de quatre postes de RE1 ;
- à l'ouverture d'un poste en histoire-géographie CPGE, en compensation de la précédente fermeture d'un poste d'EEMCP 2.

En Belgique, au lycée Jean Monnet de Bruxelles, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RA2 ;
- à la fermeture d'un poste de RE1 ;
- à la fermeture d'un poste de RE2 en anglais ;
- à la fermeture d'un poste de RE2 en mathématiques.
- à la transformation d'un poste d'Eco-gestion en SES.

Au Danemark, au lycée Prins Henrik de Copenhague, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE1.

En Espagne, au lycée français de Madrid, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE1 ;
- à la fermeture d'un poste de RE2 en anglais ;
- à la fermeture d'un poste de RE2 en lettres modernes.

En Grèce, au lycée Eugène Delacroix d'Athènes, il est procédé à :

- la fermeture d'un poste de RE2 en sciences physiques ;
- la fermeture d'un poste de RE2 en espagnol.

En Hongrie, au lycée Gustave Eiffel de Budapest, il est procédé à la fermeture d'un poste de RE1.

En Italie, au lycée Stendhal de Milan, il est procédé à la fermeture de trois postes de RE1.

En Lituanie, au lycée international français de Vilnius, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE1.

En Pologne, au lycée René Goscinny de Varsovie, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE1 ;
- à la transformation d'un poste d'anglais en poste de SVT.

Au Portugal, au lycée Charles Lepierre de Lisbonne, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE2 en lettres modernes ;
- à la fermeture d'un poste de RE2 en SVT.

Au lycée français international de Porto, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE2 en SVT.

Au Royaume-Uni, au lycée Charles de Gaulle de Londres, il est procédé :

- à la fermeture d'un poste de RE2 en SES ;
- à la fermeture de deux postes de RE2 en lettres modernes ;
- à la fermeture d'un poste de RA2 ;
- à la fermeture de deux postes de RE1.

En Slovaquie, à l'école française internationale de Bratislava, il est procédé à l'ouverture d'un poste en anglais.

En Turquie, au lycée Charles de Gaulle d'Ankara, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE2 en mathématiques. Au lycée Pierre Loti d'Istanbul, il est procédé à l'ouverture d'un poste de RE2 en histoire-géographie.

S'agissant des transformations, le conseil d'établissement du lycée Chateaubriand de Rome a récemment fait part d'une demande de transformation de deux postes de lettres modernes en postes de lettres. Enfin, en Israël, le poste d'EEMCP 2 pays langue arabe du lycée français de Jérusalem sera transformé en poste d'EEMCP 2 zone.

M. RIBET atteste de l'importance des mobilisations au sein des établissements européens, dont certains se sentent particulièrement visés par les suppressions de postes actées ce jour et lors du précédent comité technique. Des mouvements de grève réunissant 90 % des personnels résidents, ainsi que des mouvements de suspension de projets (examens blancs) ont été organisés, faute de perspectives positives sur l'avenir de ces établissements. L'ensemble de la communauté scolaire est en attente de réponse de la part de l'Agence aux courriers envoyés. M. RIBET s'étonne également d'entendre que les résidents européens seraient peu mobiles, alors que les taux de mobilité des résidents en Europe sont particulièrement élevés.

M. KELLER signale que la suppression du poste de SVT engagée au lycée franco-allemand de Fribourg réduira le nombre d'ETP en SVT de 1,5 à 0,5. De son point de vue, il sera très difficile de recruter localement un professeur de SVT bilingue capable d'enseigner la chimie. M. KELLER a par ailleurs l'impression que l'administration surestime le taux d'encadrement du lycée franco-allemand, puisqu'elle ne comptabilise que les élèves français, en omittant les élèves allemands.

M. BROUTIN souligne que le taux d'encadrement du lycée, qui ne dépend que des élèves de la section française, passe de 1 pour 17 à 1 pour 19, ce qui reste en deçà de la moyenne mondiale.

M. KELLER considère anormal de ne compter que les élèves de la section français pour mesurer le taux d'encadrement du lycée franco-allemand, qui n'abrite pas 400, mais 800 élèves.

M. BOUCHARD rappelle que seuls les effectifs des parties homologuées sont pris en compte dans la mesure du taux d'encadrement. Dans l'absolu, un calcul particulier pourrait être opéré pour le lycée franco-allemand, mais si l'on tient compte des élèves de la section allemande, l'on doit aussi tenir compte des enseignants titulaires de la section allemande.

M. RIBET s'interroge sur l'avenir des classes préparatoires, qui viennent encore de perdre un poste de CPGE au lycée français de Vienne. Il s'interroge également sur le fonctionnement du processus de recrutement en classes préparatoires.

M. SIGNOLLES rappelle que le service pédagogique avait indiqué, en novembre, que le recrutement en classes préparatoires serait réalisé avec le concours de l'inspection générale.

M. BOUCHARD ajoute que l'avenir des classes préparatoires reste à éclaircir, puisqu'aucune décision n'a encore été prise en la matière.

M. SOLDAT rappelle que l'Agence envisageait, à une époque, une extension du périmètre des classes préparatoires. Aujourd'hui, aucune visibilité n'est donnée concernant l'avenir des classes préparatoires, pas plus que pour l'avenir des sections professionnelles et des sections technologiques. Le contexte budgétaire est évidemment restreint, mais il ne doit pas pour autant biaiser la réflexion, qui doit nécessairement se poursuivre. A cet égard, M. SOLDAT considère que la recherche de financements privés, maintes fois évoquée, ne peut être une solution pertinente.

M. BOUCHARD affirme que l'administration est ouverte aux réflexions sur les classes préparatoires et l'enseignement professionnel. Il sera d'ailleurs difficile d'offrir de la visibilité sur ces sujets tant que la réflexion ne sera pas terminée. Si l'aspect budgétaire doit évidemment être pris en compte, aucune réponse tranchée n'a encore été apportée sur l'opportunité de ces filières. Pour le moment, aucun changement n'est prévu s'agissant des classes préparatoires. En revanche, l'AEFE a déjà initié, avec le MEN, une réflexion globale sur le devenir des filières professionnelles, qui existent au Maroc, à Madagascar et à Pondichéry ; si le *statu quo* est pour l'instant maintenu pour ces trois pays, trois scénarii demeurent envisageables pour l'avenir : maintien du statu quo, arrêt des filières professionnelles ou extension de ces filières.

M. SOLDAT considère que le choix le plus déterminant sera d'opter pour la sauvegarde ou pour la réforme du modèle. A cet égard, l'Agence devrait insister sur le fait que toutes ces filières font partie intégrante de l'identité de l'AEFE, qui doit impérativement faire valoir certaines priorités.

M. RIBET lance à nouveau une alerte sur la situation budgétaire de l'établissement de Madrid, où trois des quatre postes vacants sont supprimés. Le compte financier a fait évoluer la prévision de fonds de roulement de l'établissement à six jours, nonobstant les fermetures annoncées ce jour, avec le risque de basculer sur un fonds de roulement négatif si la tendance actuelle devait se poursuivre. M. RIBET rappelle que cet établissement est en croissance, puisqu'il est censé ouvrir 7 ou 8 classes dans les années à venir, et qu'il est engagé sur un projet immobilier qui vient d'être confirmé. Pourtant, l'établissement est placé dans une situation financière délicate en raison des contraintes qui lui sont imposées et des postes qui lui sont retirés, occasionnant même des retards de paiement des contrats locaux et des problèmes de trésorerie. M. RIBET se demande donc si les décisions relatives à Madrid tiennent bien compte de la situation réelle de l'établissement.

M. BROUTIN assure que les fermetures annoncées ne mettent pas l'établissement en péril, puisque le taux d'encadrement dans le premier degré se maintient à 79 %.

M. SIGNOLES ajoute que l'AEFE connaît parfaitement la situation financière des EGD et qu'elle n'a aucun doute sur la capacité du lycée de Madrid à assumer ses futurs engagements financiers. Sans compter que des mouvements de trésorerie de l'Agence vers l'établissement demeurent possibles en cas de besoin.

M. RIBET évoque ensuite l'établissement de Málaga, où la fermeture du poste de DAF expatrié n'a pas été compensée par l'ouverture d'un poste de résident, contrairement à ce qui avait été potentiellement envisagé. Ce non-replacement, ou plutôt cette non-création de poste, suscite sur place des craintes par rapport au maintien du conventionnement de l'établissement.

M. BROUTIN confirme qu'il a été décidé de ne pas ouvrir de poste de résident au lycée français de Málaga. A sa connaissance, l'établissement n'est aucunement exposé au risque de déconventionnement, et une solution satisfaisante est actuellement à l'étude.

M. SIGNOLES rappelle que l'Agence cherche à accompagner tous les établissements dépourvus de DAF expatrié ou résident. Des stages à destination des personnels locaux des établissements conventionnés seront ainsi organisés à Paris, au printemps 2018, pour accompagner ces établissements. Chaque candidat retenu sera invité au séminaire des personnels pour renforcer son sentiment d'appartenance et améliorer sa connaissance de l'établissement conventionné.

M. RIBET signale que le lycée franco-hellénique d'Athènes, impacté par deux nouvelles suppressions de postes, a perdu 10 % de ses postes de résidents en un an. Les inquiétudes sont particulièrement fortes s'agissant des langues, dans la mesure où le poste d'espagnol, pour lequel le recrutement local s'avère particulièrement difficile, a été purement et simplement supprimé, au lieu d'être basculé – comme cela avait été envisagé – vers l'anglais. Les parents et les personnels expriment en outre des doutes s'agissant de la physique-chimie, malgré la présence d'un EEMCP 2 en sciences physiques au sein de l'établissement.

M. BROUTIN estime que la demande de transformation du poste d'espagnol en poste d'anglais a montré que l'espagnol n'était pas prioritaire au sein de ce lycée. Il ajoute que les taux d'encadrement du second degré au lycée franco-hellénique figurent parmi les plus hauts d'Europe.

M. RIBET observe que les suppressions de postes engagées au lycée de Lisbonne vont réduire la proportion de titulaires en SVT à moins de 50 %, ce qui est le signe d'une tendance négative.

M. BROUTIN objecte que le calcul n'a pas été réalisé de cette manière, et qu'il serait alors nécessaire de prendre en compte d'autres éléments, dont les dédoublements éventuels.

M. RIBET constate que les postes supprimés à Londres affectent particulièrement les ETP rompus de temps partiel, qui ont été supprimés d'un seul tenant, alors que l'Agence s'était pourtant engagée à lisser les suppressions pour ne pas dépasser deux occurrences par an. Il est donc nécessaire de tenir compte de ces rompus de temps partiel supprimés pour bien mesurer l'impact des suppressions de postes sur le budget et les personnels de l'EGD de Londres.

M. BOUCHARD confirme que l'Agence devait normalement lisser les suppressions d'ETP sur rompus de temps partiel pour que les personnes concernées puissent progressivement glisser sur des postes pérennes ou sur des postes de résidents. Néanmoins, la modification du contexte et la réduction générale du nombre de postes ont contraint l'AEFE à supprimer l'ensemble des ETP

restants sur rompus de temps partiel dès cette année. A défaut, l'Agence aurait nécessairement dû supprimer d'autres postes de résidents.

M. SOLDAT ajoute que les TNR ont également vu leurs espoirs disparaître du fait de la non-tenue de cet engagement. Toutefois, en supprimant des ETP rompus de temps partiel, l'AEFE ferme des postes qui n'existent pas en termes de plafond d'emploi. M. SOLDAT s'interroge donc sur ce que déciderait l'Agence si les collègues à temps partiel demandaient à revenir en passant à temps plein : où l'AEFE irait-elle chercher ces ETP ?

M. SIGNOLES confirme que les ETP rompus de temps partiel n'existent pas en termes de plafond d'emploi ; en revanche, dans ses relations avec la direction du budget, l'Agence n'emploie plus le terme ETP, mais le terme ETPT, qui apporte plus de souplesse. Chaque année, les ETPT ne sont pas consommés à 100 %, puisque l'Agence comptabilise toujours 40 à 50 ETPT non consommés. C'est bien sur ce volant que l'Agence peut s'appuyer pour dégager des marges de manœuvre, ce qui explique la fermeture des ETP rompus de temps partiel. Depuis que l'Agence fonctionne en ETPT, les fermetures ont toujours été gérées en fonction de cette marge de manœuvre, qui est suivie de près par la DAFCG.

M. SOLDAT en conclut que l'AEFE n'est pas tenue de fermer ces postes rompus de temps partiel. S'il partage la procédure décrite par le secrétaire général, il n'en tire pas la même conclusion.

M. BOUCHARD précise que ces fermetures de postes ne sont pas liées à une contrainte de plafond d'emploi, mais à une contrainte budgétaire. De fait, en supprimant ces postes, l'Agence supprime des salaires de résidents, permettant *in fine* de respecter la contrainte budgétaire.

M. SIGNOLES ajoute qu'il avait été demandé de fermer 180 ETPT – et non 180 ETP – en 2018.

M. RIBET souhaite savoir qui était prescripteur de cette demande.

M. BOUCHARD répond que cette demande visait à rééquilibrer le budget de l'Agence, même si c'est bien la mesure relative à la participation financière complémentaire qui assume l'essentiel de l'effort de redressement budgétaire.

M. DE LUCA signale que le lycée Stendhal de Milan a perdu cinq postes de résidents au premier degré, soit 30 % des personnels résidents du premier degré. Etant donné qu'aucun résident ne sera titularisé sur ces postes, il conviendra de recruter et de payer des contrats locaux non prévus au budget de l'établissement, pour un coût supérieur au coût induit par les résidents. M. DE LUCA espère donc que ces problèmes budgétaires n'impacteront ni les crédits pédagogiques ni les négociations en cours sur le renouvellement des contrats locaux. Plus généralement, les personnels de tous les établissements d'Italie ont fait grève et se sont mobilisés pour défendre l'AEFE, car les fermetures de postes ne sont pas spécifiques au lycée Stendhal, et parce que de nombreux parents italiens scolarisent leurs enfants dans les établissements du réseau. M. DE LUCA souhaite enfin savoir ce qu'il adviendra des personnes n'ayant pas obtenu le renouvellement de leur détachement.

M. BROUTIN rappelle que le lycée Stendhal de Milan employait jusqu'ici 20 titulaires du premier degré pour 25 classes de primaire, soit un taux d'encadrement de 80 %. Ce taux passera effectivement à 60 % avec les trois nouvelles suppressions de postes annoncées, sans toutefois

descendre en dessous de la moyenne. En tout état de cause, M. BROUTIN n'a entendu parler d'aucun problème budgétaire spécifique de la part de l'établissement et du poste.

M. BREZOT partage les préoccupations relatives au lycée Stendhal de Milan. Il estime par ailleurs que la compensation du poste d'EEMCP 2 fermé à Vienne est quelque peu ternie par les quatre suppressions de postes parallèlement engagées au sein de l'établissement.

M. BROUTIN confirme que la fermeture du poste d'EEMCP2 est compensée par l'ouverture d'un poste de résident, dont le recrutement est en cours avec l'appui de l'Inspection générale. Avec les trois suppressions précitées, le taux d'encadrement du premier degré passera de 84 à 75 %.

M. BREZOT remet en cause les fermetures de postes qui impacteront, à Madrid, les ETP rompus de temps partiel, dans la mesure où il leur sera impossible de retrouver un poste. Il affirme également que le taux d'encadrement communiqué par l'administration (80 %) ne correspond pas à la réalité, puisque le taux réel avoisine plutôt 65 ou 70 %.

M. BROUTIN dénombre 58 RE 1 pour 72 classes du premier degré, soit un taux satisfaisant de 79 %. La question du non-renouvellement de contrat a déjà été évoquée pour les ETP rompus de temps partiel : comme dans tous les établissements, leur contrat ne sera pas prorogé.

M. BREZOT rappelle que l'Agence a toujours veillé à ce que les ETP rompus de temps partiel dont le poste était supprimé ne soient pas écartés du réseau ; force est de constater qu'ils seront nécessairement mis de côté suite à ces suppressions de postes.

M. BOUCHARD répète que l'Agence avait l'intention de lisser les suppressions de postes des ETP rompus de temps partiel pour leur laisser un maximum de chances de passer en résident. Etant donné que l'AEFE n'a pu tenir son engagement, elle invite les personnes concernées à candidater sur des postes en contrat local, en espérant qu'ils puissent ultérieurement candidater sur des postes en résidence.

M. SOLDAT rappelle qu'il avait été annoncé que les collègues résidentialisés à l'année après avoir exercé en contrat local disposaient d'une priorité de TNR au moment du recrutement.

M. S. FAURE signale que les opérations confiées aux personnels administratifs sont de plus en plus lourdes, notamment s'agissant des aspects RH ; il doute donc que les établissements soient en mesure de continuer à fonctionner correctement avec si peu de personnels administratifs.

M. BOUCHARD propose de passer au vote sur la carte des emplois 3<sup>e</sup> phase.

*La carte des emplois 3<sup>e</sup> phase fait l'objet d'un avis défavorable à l'unanimité des cinq votants.*

*La séance est suspendue de 13 heures 35 à 15 heures 10.*

## VII. Voyages et missions

a. *Circulaire relative aux conditions et modalités particulières de règlement des frais de déplacement temporaires des personnels pour le compte de l'AEFE*

M. PUJOL annonce que le texte actuellement en vigueur est la circulaire AEFE n° 1179 du 21 mars 2014. Le travail sur la circulaire des frais de déplacement s'inscrit dans le cadre du

groupe de travail avec les organisations syndicales sur l'adaptation du décret 2006-781. Une mise à jour s'est avérée nécessaire pour permettre une meilleure lecture par les services centraux et les établissements.

Cette circulaire vise à rappeler les règles en matière de frais de déplacements et d'indemnisations. Il s'agit également de mettre à jour les taux d'hébergement en France, la suppression de l'abattement de 10% sur les indemnités pour les déplacements à l'intérieur d'un même pays et la possibilité de déroger au per diem pour des raisons de sécurité (sur décision du poste diplomatique). Ces décisions ont été prises en Conseil d'administration de l'Agence.

Certains points sont également précisés : pièces justificatives à fournir et indemnisation des personnels convoqués dans les instances.

Enfin, le texte a été mis en conformité avec les évolutions réglementaires.

Le groupe de travail avec les organisations syndicales mis en place pour établir cette circulaire a fait l'objet de comptes rendus qui ont été communiqués. Lors de la dernière réunion, toutes les parties semblaient d'accord sur les termes employés.

M. SOLDAT précise qu'il s'exprime à propos des trois textes évoqués dans ce point. Il note que le travail a permis d'avancer sur un certain nombre de sujets. Ce travail a été relativement complexe mais, sur le fond, les textes n'appellent pas de remarques supplémentaires. Toutes les demandes de modifications ont été prises en compte. Ces textes sont importants, sans eux le fonctionnement de l'Agence deviendrait souvent difficile.

M. BOUCHARD soumet au vote la circulaire.

*Le comité technique rend un avis favorable à l'unanimité.*

*b. Circulaire relative aux procédures de prise en charge des voyages et de changement de résidence des personnels de l'AEFE*

M. PUJOL rappelle que la circulaire actuellement en vigueur est celle du 8 mars 2007. Le groupe de travail évoqué précédemment s'est également penché sur ce texte. La dernière circulaire Voyages de l'Agence était devenue obsolète, faisant référence à un ancien prestataire.

L'objet et les apports de cette circulaire sont la notion de famille au regard du décret 86-416 modifié, la précision concernant les règles de pré-financement et la clarification de certains points, notamment la prise en charge des congés annuels de rythme sud et la notion de résidence familiale. Le texte a également été mis en conformité avec les évolutions réglementaires.

En l'absence de remarques, M. BOUCHARD soumet la circulaire au vote.

*Le comité technique rend un avis favorable à l'unanimité.*

*c. Note relative au périmètre et au fonctionnement du dispositif de déconcentration des voyages*

M. PUJOL indique que la note actuellement applicable est la note 458 du 19 février 2004. Le travail sur cette note résulte d'une demande des organisations syndicales suite au comité technique de juin 2017.

Cette note technique présente les modalités de fonctionnement de la déconcentration des voyages.

Les apports de cette note concernent les règles appliquées en cas d'une participation aux instances, des précisions comptables relatives à la prise en charge par les établissements en gestion directe du processus de déconcentration des voyages dans le cadre de la GBCP, l'intégration de deux établissements conventionnés (le lycée Claudel d'Ottawa et le collège protestant de Beyrouth), et enfin la mise en conformité avec les évolutions réglementaires.

Les modalités de travail ont été les mêmes que pour les deux circulaires précédemment évoquées.

M. DE LUCA tient à rappeler la qualité du travail réalisé lors des différentes réunions en groupe de travail, permettant d'aboutir à des textes de qualité.

M. BOUCHARD remercie également toutes les personnes qui ont contribué à ce travail.

Il soumet le texte au vote.

*Le comité technique rend un avis favorable à l'unanimité.*

## VIII. Personnels de droit local

M. OULHEN rappelle qu'un important travail a été mené au cours des deux dernières années, en étroite collaboration avec les organisations syndicales.

Les personnels de droit local représentent plus de 15 000 personnes dans le réseau des EGD et des établissements conventionnés. Leur gestion constitue l'une des priorités de l'Agence.

Une refonte de tous les textes existants a eu lieu en 2017 et a été validée lors du comité technique du 2 février 2017. Elle s'est traduite par la publication de la circulaire 515 du 7 février 2017 relative à la gestion des personnels de droit local exerçant dans les établissements en gestion directe et les établissements conventionnés, à qui elle s'impose.

Cette circulaire a été accompagnée par la diffusion d'un guide de gestion des personnels de droit local, comprenant 17 fiches portant sur tous les actes et les domaines relatifs à la gestion des personnels de droit local. Ce guide, destiné aux établissements en gestion directe, a été transmis à tous les présidents et tous les trésoriers des comités de gestion des établissements conventionnés ainsi qu'aux équipes de direction, afin qu'ils s'en inspirent dans leur pratiques de la gestion des ressources humaines.

Ce guide sera complété par une trame de règlement intérieur et une trame de contrat de travail afin d'aider les responsables d'établissement dans la gestion de leurs personnels de droit local. Ces deux documents, présentés au comité technique de ce jour, ont fait l'objet d'un travail de fond avec les représentants de toutes les organisations représentatives des personnels. Après adoption, ils complèteront le guide de gestion des personnels de droit local et en constitueront les fiches 18 et 19.

M. VILLE remercie l'Agence pour le dialogue social qui a été instauré sur ces sujets. L'enjeu désormais est que ces textes soient appliqués.

M. DE LUCA confirme que le travail mené depuis deux ans a permis d'aboutir à des documents précieux. Le dialogue social a bien fonctionné. Toutes les équipes qui ont travaillé sur le sujet peuvent être remerciées.

M. SOLDAT revient sur les résidents à recrutement différé. Il convient de ne pas ignorer ces personnels qui sont aussi concernés par la question du droit local, au moins pendant trois mois.

*a. Contrat de travail type*

M. BOUCHARD soumet au vote le contrat de travail type.

*Le comité technique remet un avis favorable à l'unanimité.*

*b. Règlement intérieur du travail type*

M. BOUCHARD soumet au vote le règlement intérieur du travail type.

*Le comité technique remet un avis favorable à l'unanimité.*

M. BOUCHARD confirme que ces textes ont bien vocation à être appliqués. L'Agence y veillera.

## **IX. Elections professionnelles 2018**

M. PUJOL rappelle que ces élections renouveleront la composition des instances de dialogue social. Elles se tiendront le 6 décembre 2018. Ces opérations, qui concernent les trois versants de la fonction publique, sont pilotées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DG AFP).

Les élections réalisées au sein de l'Agence ont pour objet de désigner les représentants des personnels au comité technique ainsi qu'aux commissions consultatives paritaires centrales et locales.

Pour mémoire, l'Agence se trouve en attente de la publication d'un projet de texte relatif à l'élargissement du nombre de représentants des personnels au comité technique, ainsi que d'un arrêté modificatif relatif à la durée de mandats des membres élus dans les instances.

Pour préparer ces élections professionnelles, il a été décidé de mettre en place une plate-forme de travail regroupant les organisations syndicales. Elle s'est déjà réunie une fois (le 16 janvier) et elle se réunira encore deux autres fois (le 22 mars et en mai), voire plus si nécessaire. Une autre réunion est programmée après l'été, au mois d'octobre.

Une circulaire AEFE viendra préciser l'organisation des opérations électorales. Elle sera présentée pour avis au prochain comité technique, en juillet 2018.

A ce jour, l'Agence se trouve en attente d'éléments de cadrage de la DG AFP.

Enfin, une rubrique dédiée aux élections professionnelles 2018 sera créée sur le site de l'Agence et une adresse de messagerie générique sera mise en place, comme en 2014, afin de répondre aux interrogations.

S'agissant des modalités du vote, comme en 2014, tous les scrutins feront exclusivement l'objet d'un vote par correspondance. Il s'agira d'un scrutin de liste pour le comité technique et d'un scrutin de sigle pour les CCPL et CCPC.

Ce dossier important occupera une grande partie des équipes de la DRH au cours de l'année 2018. L'objectif est de le mener à bien avec les organisations syndicales. Le souhait est d'étoffer le groupe qui travaille sur le sujet avec un apport du service des affaires juridiques, qui permettra ainsi de veiller au respect de toutes les règles.

M. SOLDAT s'interroge sur les textes. L'arrêté du comité technique permet de définir la composition de cette instance. Quant à la circulaire, elle décrit l'organisation des élections. Il semble qu'il manque un texte pour déclencher les élections. Une décision doit être prise par l'Agence.

Il rappelle par ailleurs l'échange qui s'était tenu lors du précédent comité technique à propos de la demande de la FSU pour que les agents de l'AEFE votent au comité technique du ministère de tutelle, le MEAE. Des précisions doivent être apportées sur ce point.

M. PUJOL vérifiera si un arrêté est nécessaire ou si la circulaire suffit pour déclencher les élections. C'est pourquoi il a émis le souhait de s'adjointre les services d'un juriste, afin d'être certain de ne manquer aucune modalité.

M. SOLDAT croit se souvenir qu'une décision de l'Agence est nécessaire.

M. BOUCHARD confirme que ce point sera vérifié.

Concernant le vote des agents de l'AEFE au comité technique du MEAE, il s'était engagé lors du précédent échange sur ce sujet à transmettre la demande des représentants du personnel à la directrice générale de l'administration et de la modernisation du Quai d'Orsay. Il a bien transmis cette demande, en soulignant que cette pratique était juridiquement possible et qu'elle existait déjà dans d'autres structures. La décision finale relève du ministère.

M. SOLDAT indique qu'aucune réponse écrite n'a encore été reçue. En fonction de celle-ci, la FSU prendra ses responsabilités.

## X. Questions diverses

### 1. Questions financières et matérielles

#### **Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 1.1 :** Certaines fermetures de postes proposées en comité technique affectent des établissements notamment EGD menant des projets immobiliers dont ils assurent le financement. Or, ces suppressions/transformations vont occasionner une augmentation substantielle de leur masse salariale risquant de compromettre le financement de leur projet. Cet aspect a-t-il été pris en compte et des solutions d'accompagnement sont-elles envisagées ?

## Réponse :

Aucun établissement n'est dans la situation de devoir renoncer à son projet immobilier pour des raisons tenant aux suppressions/transformations de poste.

L'Agence veille à la bonne exécution du schéma pluriannuel de stratégie immobilière et reste vigilante par rapport aux niveaux du fonds de roulement et de la capacité d'autofinancement des établissements concernés. Le financement de certains projets intègre d'ailleurs une aide de l'Agence, et parfois un apport via l'agence France Trésor.

M. S. FAURE estime qu'il n'est pas possible de prétendre que les fermetures de poste n'ont pas d'implications sur les projets immobiliers en cours. Un établissement qui subit quatre à cinq fermetures de postes voit sa masse salariale augmenter d'environ 200 000 euros par an, ce qui représente près d'un million d'euros sur les quatre ans que peuvent durer les projets immobiliers. Ceux-ci ne se trouvent pas remis en cause mais leur financement doit être revu avec le service immobilier afin d'établir de nouveaux plans de financement, peut-être sur des durées différentes.

M. BOUCHARD assure que le service immobilier a bien intégré ce point pour tous les projets en cours. Aucun d'entre eux ne se trouve remis en cause. Dans un cas ou deux, il est possible que le projet soit rééchelonné.

## Emetteur de la question : SNES/FSU

**Question n° 1.2 :** Le SNES souhaite avoir un point sur l'évolution de l'établissement de Zurich, au regard du projet de déconventionnement, et comprenant la situation de publication des postes de résidents 2018.

## Réponse :

Sur 15 postes de résidents, il y a un poste vacant et 4 susceptibles d'être vacants.

Il n'y a pas de déconventionnement prévu pour septembre 2018. En effet, si le comité de gestion (CG) l'a un moment envisagé lors d'une réunion d'information à laquelle participaient beaucoup de parents, ainsi que la COCAC, le consul général et des enseignants, les familles, quant à elles, y sont pour l'instant majoritairement opposées.

Le choix relatif au statut liant le LFZ et l'AEFE fera l'objet d'une assemblée générale extraordinaire dédiée à ce sujet dans le courant du mois de juin 2018. Cette thématique ne sera ni débattue ni votée lors de l'assemblée générale ordinaire annuelle de février 2018, laquelle sera consacrée au vote du budget et aux comptes.

## Emetteur de la question : SNES-FSU

**Question n° 1.3 :** Mesures prises par l'AEFE suite à la note DGM sur la restriction des missions et déplacements.

## Réponse :

En préalable, il nous semble important d'indiquer que pour assurer le pilotage d'un réseau d'établissements dans 137 pays, les missions sont indispensables pour l'agence. Des missions de conseil, d'inspection, d'audit ou des séminaires de zone sont nécessaires pour connaître et animer le réseau.

Ainsi, compte tenu du contexte budgétaire contraint et avant la diffusion de cette note le 12 décembre dernier, la direction de l'Agence avait d'ores et déjà engagé une démarche de rationalisation des missions du siège lors de la validation des missions du premier trimestre de l'année scolaire 2017/2018.

La note du directeur général de la mondialisation relative aux règles de bonne gestion est venue renforcer cette politique et a été transmise par le secrétaire général à l'ensemble des personnels de l'AEFE ainsi qu'aux établissements mutualisateurs le 20 décembre.

Les projets de mission sont analysés sous l'angle de la rationalisation et des alternatives aux déplacements sont recherchées, dans la mesure du possible.

Ainsi, les réunions relatives à la mutualisation (CPM) se font désormais en visioconférence, sans déplacement du chef de secteur, ni de l'IA-IPR référent. Les missions des IA-IPR sont, dans la mesure du possible, optimisées afin de rencontrer le maximum d'enseignants au cours d'une même mission.

Par ailleurs, les missions conjointes regroupant plusieurs services sont privilégiées. Enfin, en fonction du type de déplacement, le nombre d'agents par mission est restreint.

Il convient de souligner cependant que le renforcement du nombre des missions de suivi d'homologation associé à un accroissement des demandes de première homologation et d'extension d'homologation se traduisent naturellement par un accroissement des missions.

M. SOLDAT remarque que le fait que les homologations relèvent de l'AEFE constitue un atout. Cependant, lorsque le MEN a transmis cette compétence, il a oublié de transmettre en même temps les moyens afférents. Un problème se pose donc. Les tâches des services centraux se trouvent accrues.

M. BOUCHARD juge normal que, dans le cadre des mesures d'économie, des efforts soient réalisés sur les frais de fonctionnement internes. La visioconférence est ainsi privilégiée si elle peut éviter un déplacement. Cependant, par nature, l'Agence a besoin d'effectuer des déplacements. Ceux-ci doivent toutefois rester le plus rationnels possible.

## Emetteur de la question : SNUipp/FSU

**Question n° 1.4 a) :** ITALIE, Milan : Suite à de nouvelles directives de l'Agence, la clôture du bilan comptable court d'octobre à mi-janvier. Aucune dépense pour les réservations n'est permise de septembre à janvier. Quelle procédure reste possible pour organiser des sorties scolaires sur cette période ?

**Réponse :**

La note à destination des établissements en gestion directe en date du 6 novembre 2017 ayant pour objet le pilotage des différents travaux de clôture de l'exercice 2017 précise bien que les opérations budgétaires et comptables (dépenses et recettes) doivent pouvoir être effectuées jusqu'au 31 décembre.

La direction des affaires financières et du contrôle de gestion va échanger avec l'établissement sur sa gestion de fin d'exercice.

M. BREZOT suppose que les agents comptables rencontrent beaucoup de difficultés pour faire appliquer cette note car, dans beaucoup d'établissements, les collègues rapportent que les opérations sont limitées, voire fermées, dès le début du mois de décembre.

M. SIGNOLES souligne qu'une date d'arrêt des commandes a toujours existé, avant même la GBCP. Il est vrai qu'à Milan, cette date semble intervenir très tôt. L'arrêt des commandes est impératif avant le 31 décembre mais il doit être positionné le plus tard possible dans le courant du mois de décembre. Un retour sera fait aux établissements. Ceux-ci doivent pouvoir continuer à fonctionner normalement.

**Emetteur de la question :** SNUipp/FSU

**Question n° 1.4 b) :** ITALIE, Milan : Au lycée Stendhal de Milan, il a été voté en Conseil d'établissement en avril 2017 que les frais pour les accompagnateurs des voyages scolaires seraient pris en charge par l'établissement. En octobre, il a été demandé d'inclure ces frais à la charge des familles suite à une directive de l'AEFE. Quelle est cette directive ou circulaire ? Pourquoi la décision locale approuvée en CE ne peut être respectée ?

**Réponse :**

La gestion des voyages scolaires est désormais encadrée par une note en date du 30 novembre 2017, conjointement signée par le secrétaire général et l'agent comptable principal. Cette note énumère de manière exhaustive les modes de financement des voyages scolaires :

- « participation financière des familles » ;
- « participation versée par des associations ou partenaires internes ou externes à l'établissement » ;
- « subventions diverses » ;
- « aides à caractère social » .

Ainsi la décision votée en avril 2017 par le Conseil d'établissement du lycée de Milan n'est pas conforme aux directives de l'Agence. Par souci d'équité vis-à-vis des élèves ne participant pas à un voyage scolaire, les établissements n'ont pas la possibilité de contribuer sur leur budget propre au financement de ces voyages (qui ne sont pas obligatoires).

La note du 30 novembre 2017 précise par ailleurs que « les frais des accompagnateurs pourront être inclus dans le budget [du voyage] car il s'agit de déplacements et activités dans le cadre de leurs fonctions ». Dès lors, ces frais peuvent être supportés, selon le choix de l'établissement :

- par les accompagnateurs eux-mêmes ;
- par l'un des quatre modes de financement énumérés supra.

La seconde solution est privilégiée par la direction de l'Agence.

M. S. FAURE souligne que cette circulaire pose des difficultés dans les EGD, notamment par sa date de parution. En effet, fin novembre, beaucoup de voyages avaient déjà été actés en conseil d'établissement, avec leur financement. Une participation des établissements était prévue.

Une autre difficulté vient des nombreuses actions pilotes que met en place l'AEFE, notamment dans le domaine sportif. Les établissements sont pleinement engagés. S'ils ne peuvent plus participer financièrement, de sérieuses difficultés se poseront et l'organisation de ces événements se trouvera compromise.

M. SIGNOLES souligne que les règles évoquées ne sont pas nouvelles. Dans les établissements conventionnés, les circulaires budgétaires de l'Agence mentionnent bien que l'ensemble des voyages scolaires doivent être autofinancés, ou du moins sans contribution du budget général.

### **Emetteur de la question : SNUipp/FSU**

**Question n° 1.5 :** L'avantage familial étant soumis à la CSG, l'indemnité compensatoire prévue pour compenser la hausse de la CSG en janvier 2018 couvrira-t-elle aussi le manque à gagner des personnels sur l'avantage familial ? Sinon, quel dispositif spécifique est envisagé par l'AEFE pour compenser cette perte et éviter que les retards en matière d'avantage familial soient encore à la charge des personnels ?

### **Réponse :**

L'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit une majoration du taux de la CSG de 1,7%. Le taux de la CSG est désormais de 9,2%.

Afin de compenser les effets pour les agents publics de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% et la création d'une indemnité compensatrice pour tous les agents publics. Tous les agents résidents et expatriés sont donc concernés à l'exclusion des agents sans régime de sécurité sociale et non domiciliés fiscalement en France (décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017).

Le montant annuel de l'indemnité est calculé par une multiplication de l'assiette des cotisations, à savoir la rémunération brute soumise à CSG par un coefficient de 1,6702%.

L'avantage familial étant un élément de rémunération soumis à la CSG, il est donc une composante de l'assiette qui permet de déterminer le montant de l'indemnité compensatrice.

Début 2019, le montant de l'indemnité compensatrice sera réactualisé, une seule fois, pour les agents qui ont connu une progression de leur rémunération (changement d'échelon ou de grade, changement de corps, évolution du montant des indemnités, etc.) entre 2017 et 2018.

**Emetteur de la question :** SNUipp/FSU

**Question n° 1.6 :** ANGOLA, Luanda. La situation financière laissée en 2017 par l'ancien comité de gestion semble catastrophique. L'AEFE était-elle informée et des décisions avaient-elles été prises ?

**Réponse :**

L'arrivée d'un nouveau chef d'établissement en septembre 2017 et l'élection d'un nouveau conseil d'administration lors de l'assemblée générale de novembre ont permis la mise à jour de dysfonctionnements du comité de gestion sortant qui avaient été pressentis voire identifiés par le poste diplomatique, mais dont personne ne pensait qu'ils seraient de cette importance.

Le nouveau conseil d'administration a donc immédiatement initié un plan de maîtrise budgétaire destiné prioritairement à honorer ses dettes vis-à-vis de l'AEFE, tout en ne portant pas préjudice aux parents.

L'établissement est désormais en conformité avec le fisc angolais. Les retards fiscaux cumulés depuis 2013 pour un montant avoisinant les 1,8 million d'euros ont été régularisés durant l'année 2017.

Le secteur géographique reste dans l'attente du compte financier de l'année, certifié par le cabinet d'audit Mazard, pour avoir une vue précise de la situation financière de l'établissement.

Mme DIAKHATE remercie l'Agence pour la réponse. Elle regrette cependant que le plan de maîtrise budgétaire repose sur la mainmise de l'ambassade sur le conseil d'administration et l'application sans négociations de mesures financières défavorables aux résidents.

Les perspectives offertes par l'audit des comptes financiers de l'année doivent être précisées.

M. GIRARD ne pense pas qu'il soit possible d'évoquer une « mainmise » de l'ambassade sur le comité de gestion. Celui-ci a été remplacé par un nouveau, qui a mis à jour des dysfonctionnements qu'il s'emploie à régulariser.

Le cabinet Mazard doit valider les comptes 2017. Le compte financier 2016 a été envoyé seulement la veille. En fonction des retours du cabinet Mazard sur les comptes 2017, il conviendra de déterminer les mesures à mettre en œuvre.

Beaucoup de retard a été pris en matière comptable. Le nouveau comité de gestion est en train de reprendre la main. La gestion précédente était largement opaque. Le nouveau chef d'établissement s'emploie également à remettre de l'ordre dans les comptes légués par l'ancienne organisation gestionnaire.

Tous les éléments pouvant être communiqués le seront, dès lors qu'ils seront disponibles.

**2. Questions relatives à la gestion des personnels**

**Emetteur de la question : SNES/FSU**

**Question n° 2.1 :** Personnel de droit local des EGD (Allemagne). Le SNES demande la reprise complète de l'ancienneté en cas de recrutement d'un PDL. L'Agence a plafonné cette reprise à 5 ans. Que répond l'Agence aujourd'hui à notre nouvelle demande et compte tenu de nouvelles difficultés de vivier ?

**Réponse :**

L'AEFE est prête à étudier les possibilités d'extension de reprise d'ancienneté pour les personnels de droit local des EGD en Allemagne, en fonction des capacités financières des établissements concernés.

M. KELLER demande des précisions.

M. BROUTIN explique que l'Agence n'est pas opposée à une extension de la reprise d'ancienneté mais tout dépend des capacités financières des établissements.

M. KELLER est heureux d'entendre que la limite des cinq ans est supprimée. La seule limite devient donc la capacité financière de l'établissement.

M. SOLDAT note que se pose la question de la reprise de l'ancienneté pour les personnels de droit local qui passent d'un EGD à un autre. La question est complexe. Il serait utile d'en débattre avec la DRH car parfois, les personnels se trouvent pénalisés alors qu'aucun problème budgétaire ne se pose. Il est certainement possible de se mettre d'accord sur de grands principes et ainsi régler des situations qui créent des blocages.

M. BOUCHARD entend la demande.

**Emetteur de la question : SNES/FSU**

**Question n° 2.2 :** Problème lié à la situation des résidents à recrutement différé (RRD) : quelles mesures compte prendre l'AEFE pour informer les personnels RRD des conditions de la période de droit local, et pour garantir que les conditions annoncées par les chefs d'établissement seront respectées (ex. de Saint-Domingue et de Johannesburg) ?

**Réponse :**

L'instruction générale relative au recrutement des résidents n° 2301 du 18 novembre 2016 prévoit expressément qu'en cas de recrutement différé, le chef d'établissement doit prévenir l'agent qu'il sera recruté en contrat local et qu'il doit demander une disponibilité pendant une période de trois mois.

Les conditions de ce contrat local (couverture sociale, rémunération...) et les conditions de vie dans le pays doivent être expliquées à l'agent par le chef d'établissement dans les établissements en gestion directe et par les comités de gestion dans les établissements conventionnés. Ces éléments pourront être mentionnés sur la page recrutement du site internet des établissements.

L'Agence rappellera ces éléments aux chefs d'établissement.

M. SOLDAT souligne que les RRD sont recrutés en tant que personnels résidents, dans le cadre du décret n° 2002-22. Il est nécessaire qu'ils disposent d'une totale connaissance des conditions d'embauche et de salaire au moment de leur recrutement. C'est bien ce qu'indique la réponse apportée.

Cependant, ces conditions de transparence ne sont pas toujours respectées. En arrivant sur place, les collègues peuvent découvrir une situation tout autre que celle attendue. Ils disposent parfois d'engagements écrits de la part du chef d'établissement, qui représente localement l'Agence. Cependant, une fois sur place, toute responsabilité est renvoyée sur le comité de gestion.

Si aucun engagement n'est donné, les collègues doivent être correctement informés pour prendre leur décision en toute connaissance de cause. Si des engagements sont pris, ils doivent alors être respectés. Ainsi, lorsque l'Agence recrute des personnes, elle doit l'assumer.

Les situations sur lesquelles les représentants du personnel sont intervenus doivent être suivies et résolues.

#### **Emetteur de la question :** SNES/FSU

**Question n° 2.3 :** Norvège : Quelles mesures ont été mises en place par l'Agence (en lien avec le poste diplomatique) pour le suivi des dossiers des personnels AEFE sur le thème de la sécurité sociale et de leur situation fiscale au regard de la loi norvégienne ?

#### **Réponse :**

Les formulaires A1 demandés par l'agence locale chargée de la gestion des prestations sociales pour l'obtention de l'exemption des cotisations sociales réclamées aux personnels expatriés et résidents affectés dans l'établissement ont été envoyés aux personnels concernés par la DRH de l'AEFE. L'établissement s'est rapproché d'un conseiller fiscal qui a éclairci les procédures à suivre et qui permet la rédaction actuellement d'un vade-mecum des formalités à effectuer pour les nouveaux recrutés résidents et expatriés.

Les services de l'AEFE suivent avec beaucoup d'attention l'évolution de la situation.

#### **Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.5 :** Les redéploiements de postes de résidents proposés en comité technique concernent majoritairement les EGD. Ceci va donc occasionner une augmentation mécanique du TE des PDL de ces établissements. L'AEFE a-t-elle des informations à communiquer sur l'augmentation de son plafond d'emplois des PDL ?

#### **Réponse :**

Les redéploiements de postes proposés en comité technique vont impacter le fonctionnement des EGD, majoritairement touchés par cette mesure. En effet, pour pallier ces redéploiements sans impacter le bon fonctionnement des établissements, le recours au recrutement de personnels de droit local apparaît comme une alternative.

A titre de rappel, 160 ETPT supplémentaires ont été alloués dans le projet de loi de finances 2018 pour les personnels de droit local. Cette hausse du plafond d'emplois fait suite aux suppressions de postes d'expatriés et de résidents prévues cette même année.

La campagne d'allocations des emplois de personnels de droit local débutera courant mars 2018. Les EGD seront sollicités pour faire remonter leurs besoins éventuels pour la rentrée prochaine. Un rapport d'opportunité devra être communiqué, justifiant les choix demandés par les établissements. Ainsi, les établissements impactés par des fermetures ou des redéploiements de postes pourront demander une hausse de leur plafond d'emplois. L'Agence portera une attention particulière vis-à-vis de ces derniers. Un arbitrage sera pris par la suite au niveau de la direction, une fois que l'ensemble des besoins des établissements aura été récolté. L'objectif est de s'assurer qu'à l'issue des arbitrages, l'Agence ne dépasse pas le plafond d'emplois alloué en loi de finances initiale.

*[Il n'y a pas de question 2.6]*

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.7 :** En juin 2017, le Land de Bavière a durci les conditions pour délivrer les autorisations d'enseignement dans les écoles privées bénéficiant du statut d'Ersatzschule. L'école primaire du lycée français Jean Renoir de Munich est touchée. Il faudra désormais que les enseignants recrutés, y compris sur des supports résidents, justifient d'un niveau B1 en allemand. L'AEFE adaptera-t-elle les critères de recrutement ? Ne s'agit-il pas d'une discrimination ?

**Réponse :**

Pour les postes d'expatriés, cette précision sera ajoutée dans le profil des postes publiés afin d'informer les candidats de cette exigence. En général, les candidats nommés en Allemagne sont germanophones et l'Agence s'assure de leur niveau en effectuant si besoin des tests à l'oral.

M. MENOUD souhaite une précision sur le 1<sup>er</sup> degré. Suite à une visite à Munich, il est apparu que des postes en maternelle pouvaient être refusés – même en tant que résidents – à des enseignants français qui ne maîtrisaient pas l'allemand. La question est donc de savoir si la maîtrise de l'allemand est exigée des collègues.

M. PUJOL note que la question se pose aussi dans d'autres pays, comme la Chine. Pour le recrutement des résidents, une lecture locale est nécessaire. Les textes confirmant la nécessité de maîtriser l'allemand doivent être communiqués afin de pouvoir ensuite se retourner vers les commissions paritaires locales et veiller à ne pas bloquer un collègue.

Il propose que l'UNSA fasse parvenir tous les éléments en sa possession sur le sujet.

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.8 a) :** Des personnels en position de renouvellement de détachement et plus précisément dans le 1<sup>er</sup> degré s'inquiètent des non-réponses de la part de l'AEFE et du MEN. Quelles informations pouvez-vous nous apporter, au niveau des RH, quant à une issue favorable comme l'an dernier sur le renouvellement de tous les collègues concernés ?

## Réponse :

Dès le 2 novembre 2017, le directeur de l'Agence a pris l'attache de la DGRH sur les renouvellements de détachement, et plus largement sur les détachements.

A ce jour, les services compétents du ministère de l'Éducation nationale n'ont pas apporté de réponse officielle à cette demande du directeur.

Une nouvelle réunion est prévue fin février 2018 avec le directeur général des ressources humaines du MEN pour faire le point sur ce dossier.

## Emetteur de la question : SNUipp/FSU

**Question n° 2.8 b) :** Quand les personnels ayant demandé leur renouvellement de détachement pour la rentrée de 2018 vont-ils être informés si celui-ci leur est accordé ? Une décision a-t-elle été actée entre l'AEFE et le MEN ?

## Réponse :

A ce stade, aucune réponse n'a été apportée sur les renouvellements de détachement.

L'Agence a transmis les demandes de renouvellement de détachement avec avis favorable au MEN, qui est chargé de les instruire.

L'octroi du détachement relève *in fine* de la compétence du MEN. Aucune décision n'est, par conséquent, actée entre l'Agence et le MEN.

M. BREZOT demande à quelle date l'AEFE a envoyé les demandes de renouvellement de détachement au bureau du MEN.

M. PUJOL explique que tous les dossiers ont été transmis en une seule fois à la DGRH du MEN, un peu avant les vacances de Noël. C'est elle ensuite qui a géré l'envoi aux DASEN. Certains d'entre eux ont reçu les dossiers plus tard que d'autres.

M. MENOUD souhaite savoir si les postes seront gelés en cas de refus de renouvellement de détachement, après recours.

M. PUJOL souligne que des recours ont été déposés pour la majorité de ces personnels. Ils sont en train d'être examinés. Ils sont appuyés par la DRH de l'Agence, renvoyés à la DGRH qui les transmet aux DASEN. Les chefs d'établissement ont envoyé un courrier pour rappeler à ces personnels que tous les recours devaient être transmis à la DRH afin que celle-ci rédige une lettre d'appui jointe à l'envoi pour la DGRH.

La fin de cette phase de recours doit donc être attendue. Il sera ensuite beaucoup plus facile de prendre une position, en fonction du nombre réel de non-renouvellements.

## Emetteur de la question : SNES/FSU

**Question n° 2.9 a) :** Le SNES-FSU souhaite connaître les taux d'encadrement de titulaires (avec distinction TNR/résidents, voire EEMCP2) dans l'ensemble du réseau, zone par zone et établissement par établissement.

### Réponse :

*Un document récapitulatif a été communiqué aux membres du comité technique.*

M. RIBET estime que pour le secondaire, les chiffres communiqués sont difficilement interprétables, contrairement à ceux du primaire. Ils peuvent servir à établir des comparaisons entre établissements mais ils ne permettent pas de savoir si le taux d'encadrement est bon ou non. Il est impossible de comprendre à quoi correspondent les différents taux mentionnés. Des explications doivent être apportées.

M. PUJOL propose d'établir une note pour expliquer le tableau transmis. Le tableau comprenait à l'origine 18 colonnes, et non pas simplement 6. Le calcul de chaque colonne peut être détaillé. Le souhait aujourd'hui est de disposer d'analyses par discipline et par taux d'encadrement. La difficulté dans le 2<sup>nd</sup> degré est le nombre d'heures d'enseignement par enseignant qui dépend du statut. Les calculs sont plus complexes.

M. SOLDAT attend donc ces explications. Il regrette que, pour le 2<sup>nd</sup> degré, le ratio des titulaires/non titulaires n'apparaisse pas. Il est pourtant systématiquement mis en avant.

M. PUJOL précise que la réponse à la question suivante (2.9 b) apporte des précisions car elle entre dans le détail des différents taux. Quant à la demande de M. Soldat, des échanges devront se tenir à ce sujet.

M. BOUCHARD indique être ouvert à des indicateurs facilement compréhensibles qui donnent des chiffres reflétant au mieux la réalité du réseau. Il est cependant difficile d'y parvenir pour le secondaire.

## Emetteur de la question : UNSA-Education

**Question n° 2.9 b) :** De nombreux redéploiements de postes sont proposés à ce comité technique à partir d'indicateurs qui n'ont aucune pertinence pédagogique au secondaire (nombre de détachés par élèves) qui vont mettre un certain nombre d'établissements en difficulté. Pouvons-nous espérer rapidement la mise en place d'autres indicateurs plus pertinents utilisés à l'éducation nationale tels que le taux de couverture des heures dispensées par des titulaires et par discipline ? D'autre part il serait normal que les informations de ces taux de couverture soient communiquées au comité technique.

### Réponse :

L'examen de la répartition des postes de personnels détachés dans les établissements relevant de l'AEFE s'appuie, notamment, sur des éléments comparatifs objectifs tels que les taux d'encadrement budgétaires et pédagogiques des élèves, soit :

## Pour le 1<sup>er</sup> degré :

- Le taux d'encadrement budgétaire : rapport entre le nombre de postes d'enseignant du 1<sup>er</sup> degré détachés assurant un service en classe et le nombre de divisions du 1<sup>er</sup> degré dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement moyen constaté pour le réseau est de 48,48 %.
- Le taux d'encadrement pédagogique : rapport entre le nombre de postes d'enseignant du 1<sup>er</sup> degré titulaire de la fonction publique française (personnels détachés et personnels recrutés localement titulaires non-résidents) assurant un service en classe et le nombre de divisions du 1<sup>er</sup> degré dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement moyen constaté pour le réseau est de 55,02 %.

## Pour le 2<sup>nd</sup> degré :

- Le taux d'encadrement budgétaire « Elèves » : rapport entre le nombre d'élèves et le nombre de postes d'enseignants détachés assurant un service d'enseignement dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement budgétaire moyen constaté pour le réseau est de un enseignant pour 25,81 élèves.
- Le taux d'encadrement budgétaire « Heures » : rapport entre le nombre d'heures d'enseignement théorique correspondant à la structure pédagogique et le nombre de postes d'enseignants détachés assurant un service d'enseignement dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement budgétaire moyen constaté pour le réseau est de un enseignant pour 30,25 heures théoriques d'enseignement.
- Le taux d'encadrement pédagogique « Elèves » : rapport entre le nombre d'élèves et le nombre de postes d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré titulaires de la fonction publique française (personnels détachés et personnels recrutés localement titulaires non-résidents) assurant un service d'enseignement dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement pédagogique moyen constaté pour le réseau est de un enseignant pour 24,38 élèves.
- Les taux d'encadrement pédagogique « Heures » : rapport entre le nombre d'heures d'enseignement théorique correspondant à la structure pédagogique et le nombre de postes d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré titulaires de la fonction publique française (personnels détachés et personnels recrutés localement titulaires non-résidents) assurant un service d'enseignement dans l'établissement.
  - ⇒ Le taux d'encadrement pédagogique moyen constaté pour le réseau est de un enseignant pour 28,6 heures théoriques d'enseignement.

La situation de chaque établissement au regard des taux moyens constatés dans le réseau compte tenu du volume global de postes permis s'appuie également sur des données spécifiques telles que, notamment, les priorités stratégiques de l'Agence, la constitution et l'évolution des structures pédagogiques, l'ancienneté moyenne des personnels résidents, la disponibilité et la qualité de la ressource locale, la répartition des postes d'enseignants par discipline, les besoins exprimés par les responsables d'établissement.

Les taux d'encadrement ne sont donc que des indicateurs statistiques globaux permettant d'effectuer des comparaisons. Ces taux globaux ont effectivement vocation, pour comparaison, à être complétés par des taux liés aux volumes heures d'enseignement dispensées dans chaque discipline.

Toutefois, la répartition des postes de personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré détachés, en fonction du nombre de supports dont l'établissement est doté, devrait être assurée sur proposition du chef d'établissement, en lien avec le service pédagogique, et devrait s'appuyer, notamment, sur l'appréciation de la disponibilité de la ressource locale.

*[Il n'y a pas de question 2.10]*

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.11 :** Formulaire E207 : pour les collègues PDL (en position de disponibilité) il y a au niveau de l'espace économique européen la possibilité, lors du calcul de la retraite, de faire valider les trimestres travaillés en contrat local, dans les établissements AEFE. Cette mesure est-elle applicable dans d'autres pays ayant signé une convention fiscale bilatérale avec la France ? Si oui, pouvez-vous fournir la liste des pays concernés ?

**Réponse :**

La possibilité existe de bénéficier de la prise en compte pour la retraite du service général en fonction du pays dans lequel la personne a travaillé.

Liste de pays hors Union Européenne, territoires et collectivités d'Outre-Mer ayant signé des accords ou conventions avec la France :

Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte d'Ivoire, États-Unis, Gabon, Iles Anglo-Normandes, Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Nouvelle-Calédonie, Philippines, Polynésie française, Québec, Saint Marin, Sénégal, Serbie, Suisse, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay.

Source : fiche 15 du guide de gestion des PDL.

**Emetteur de la question :** SNUipp /FSU

**Question n° 2.12 :** Angola, Luanda. Jusqu'en 2017, les représentants des personnels et leurs supérieurs hiérarchiques s'accordaient sur le manque d'attractivité en Angola pour le recrutement d'enseignants. Depuis septembre 2017, le nouveau comité de gestion, l'administration et l'Ambassade affirment le contraire. Or les postes non pourvus, les fins de mission anticipées, le nombre très faible de candidatures en CCPL et la situation économique instable de ce début d'année 2018 sont des éléments concrets d'analyse opposée. Quelles données significatives d'attractivité nouvelle l'AEFE peut-elle apporter ?

**Réponse :**

Lors du dernier mouvement, parmi les postes vacants, un seul poste de RE1 n'a pas été pourvu au motif de refus de détachement et non par manque de candidatures. Par ailleurs deux postes ont été créés et pourvus (RE1 et RE2 documentaliste). La communication avec les candidats s'est améliorée (12 candidatures l'année dernière, le vivier est aussi bon cette année) tandis qu'un seul départ a été anticipé pour convenance personnelle.

Certes, l'Angola connaît des difficultés économiques, mais pour y pallier, sur l'année 2017, l'ISVL a augmenté de plus de 30 %, voire 60 % depuis l'arrivée de certains enseignants.

L'Ambassade de France confirme qu'il n'y a plus de difficulté à recruter pour l'Angola dans la mesure où le pays envoie des signes de stabilité politique et sécuritaire. TOTAL E&P Angola recrute prioritairement des familles pour venir travailler en Angola. Seule la situation économique reste instable.

Mme DIAKHATE signale à propos des recrutements que le nombre de candidatures semble stable, en moyenne une dizaine chaque année. La réponse évoque une amélioration de la communication avec les candidats mais c'était vrai avec l'ancien comité de gestion. Le nouveau a apporté des modifications et la communication ne semble plus aussi bonne qu'auparavant.

Concernant la situation du pays, elle reste instable aussi bien du point de vue économique que du point de vue politique ou sécuritaire. L'attractivité de l'Angola n'apparaît donc pas évidente.

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 2.13 :** Des bruits de couloirs nous informent que cette année, dans certains lycées, les CCPL ne classeront plus les candidats dont les académies ou départements sont déficitaires. Quel crédit apporter à ce type d'information ?

**Réponse :**

Aucune instruction n'est donnée par l'Agence en ce sens.

Les classements des candidatures sur les postes de résidents en CCPL doivent se faire exclusivement dans le respect du cadrage fixé par l'Instruction Générale relative aux recrutements des résidents n° 2301 du 18 novembre 2016, en respectant les priorités de l'Agence et en suivant les critères des barèmes locaux.

L'Agence n'a pas à apprécier la notion d'académie ou de département déficitaire. Les candidatures ne peuvent être écartées pour un motif lié à l'affectation dans une académie ou département qui serait déficitaire.

*c. Questions relatives au droit syndical*

**Emetteur de la question :** SNES-FSU

**Question n° 3.1 :** L'agence peut-elle rappeler les règles et textes qui encadrent les personnels de droit local dans l'EGD de Marrakech (règles de recrutement et gestion des PDL, ainsi que les règles de base du droit du travail) ?

**Réponse :**

Les textes réglementaires, concernant les personnels de droit local du lycée Victor Hugo de Marrakech en ce qui concerne le recrutement et la gestion de ces personnels et les règles de base du droit du travail, qui figurent dans le règlement intérieur du travail applicable à tous les groupements de gestion, ont été rappelés par courrier, au proviseur du lycée Victor Hugo de Marrakech, par la direction de l'Agence sous couvert du COCAC adjoint, le 17 novembre 2017.

Les principes de gestion sont ceux fixés par la circulaire 515 du 8 février 2017 et le guide de gestion des PDL (comité technique du 2 février 2017).

Le règlement intérieur du travail applicable à tous les groupements de gestion au Maroc est fondé sur les textes de référence suivants :

Textes marocains :

- Code du travail (loi 65-99),
- Code de couverture médicale de base (loi 65-00),
- Code des impôts (loi 48-09).

Autres textes de référence :

- Convention générale sur la couverture sociale du 09/07/1965 (décret 67-379 du 18/04/1967),
- Convention en matière d'imposition du 29/05/1970 (décret 71-1022 du 22/11 /1971),
- Convention de partenariat pour la coopération culturelle et le développement (25/07/2003).

L'Agence, en liaison avec le SCAC, restera vigilante au respect de la réglementation en vigueur par cet établissement.

M. LAAROUSSI note que des trames de contrat de travail et de règlement intérieur viennent d'être présentées. Il s'en réjouit. Le problème est que certains chefs d'établissement transgressent toutes les règles. L'Agence doit mieux se faire entendre.

### **Emetteur de la question : SNES/FSU**

**Question n° 3.2 a)** : Que répond l'AEFE aux multiples atteintes au droit syndical à Luanda, ainsi qu'aux menaces de rétorsion directes sur la carrière des agents ?

### **Réponse :**

L'Agence rappelle que le droit syndical est garanti aux personnels qu'elle emploie.

Suite à des interrogations de parents d'élèves concernant le droit de grève sur le territoire angolais postées sur les réseaux sociaux, plusieurs réunions s'étaient tenues avec les représentants syndicaux, à leur demande (notamment le 30/11/17, soit trois jours après la grève du 27/11/17), en présence de la direction du lycée, d'un ou des représentants du conseil d'administration et de l'ambassadeur et/ou du COCAC.

En tout état de cause, ni la direction, ni l'administration, ni le conseil de gestion ne se sont opposés à la grève, considérant que le mouvement initié dans l'ensemble du réseau avait tout son sens dans cet établissement conventionné.

Les éléments portés à la connaissance de l'Agence ne permettent pas de caractériser l'atteinte au droit syndical ni les termes de menaces de rétorsion sur la carrière des agents.

M. SOLDAT constate que le contenu de la réponse est très positif, en décalage avec la réalité de la situation sur place. De multiples dérives sont constatées, y compris des atteintes au droit syndical.

La mainmise de l'ambassade sur l'établissement a été évoquée. C'est l'une des sources de problèmes. L'ambassadeur outrepasse ses fonctions.

Suite aux décisions prises le 12 décembre, une assemblée générale des personnels s'est tenue, à laquelle le directeur du primaire et le proviseur se sont invités. Le directeur a ensuite envoyé un mail conseillant aux collègues se plaignant des mesures sur les loyers d'aller chez l'ophtalmologue. Il n'est pas possible de parler de dialogue social dans de telles conditions.

Les collègues se sont également réunis pour rédiger une lettre. Des pressions ont été subies, avec des menaces de suspendre tous les projets d'activités.

En janvier 2018, une réunion syndicale s'est tenue avec le personnel. Des échanges commencent à se tenir sur le fond. Une rencontre a également eu lieu avec l'ambassadeur et le conseil d'administration. L'ambassadeur a annoncé que la réunion serait enregistrée et que les personnels n'auraient plus de représentation au CA. Ce n'est pourtant pas à lui de prendre de telles décisions. Cette rencontre n'a pas été un vrai dialogue, les collègues ont été sommés d'écouter la « bonne parole ». Les personnels ont rédigé un courrier, que l'ambassadeur a refusé en demandant des signatures nominatives. Il s'agit d'une vraie pression. Cependant, la direction n'est pas intervenue. C'est pourtant le chef d'établissement qui doit être à la tête de l'établissement, pas l'ambassadeur.

Les représentants du personnel ont conseillé à ces collègues de rédiger une lettre d'apaisement afin de faire cesser la pression qu'ils subissaient. Cependant, la situation n'est absolument pas réglée. Sur la partie du dialogue social, aucune réponse n'a été apportée. Les collègues demanderont la protection fonctionnelle du directeur de l'AEFE et un médiateur.

M. BOUCHARD prend note de ces commentaires. La situation continuera à être suivie.

#### **Emetteur de la question :** SNES/FSU

**Question n° 3.2 b) :** ANGOLA, Luanda : Suite à la grève du 27/11/2017 et au tract explicatif du mouvement transmis aux parents, le COCAC en Angola a été très ferme sur la sensibilité accrue, dans le contexte local, de maîtriser la communication aux parents et a menacé de sanctions les personnels en cas de nouvelle grève. L'AEFE garantit-elle toujours le droit de grève en Angola ?

#### **Réponse :**

L'Agence rappelle que le droit de grève est garanti aux personnels qu'elle emploie. Ce droit doit néanmoins être concilié avec la législation locale.

Le Poste a fait savoir qu'il n'avait pas eu connaissance du tract mentionné à l'attention des parents. La référence à la maîtrise de la communication tient à la réaction des parents d'élèves sur les réseaux sociaux relative au mouvement de grève.

#### **Emetteur de la question :** SNUipp/FSU

**Question n° 3.3 :** ALLEMAGNE, Munich : L'administration peut-elle refuser de participer à la rédaction des procès-verbaux de conseil d'établissement, qui s'élaborent normalement avec un secrétaire de séance membre de l'administration et un secrétaire adjoint choisi à tour de rôle parmi les représentants des parents et des personnels ?

## Réponse :

Conformément à la circulaire 1548 du 20 juillet 2017 relative à l'organisation et fonctionnement des instances des établissements français à l'étranger relevant de l'AEFE, le président du conseil d'établissement désigne un secrétaire de séance, membre de l'administration, et un secrétaire adjoint parmi les représentants des personnels ou des parents d'élèves.

Les deux secrétaires désignés ont la charge de prendre des notes et de les mettre en commun au moment de la rédaction du procès-verbal du conseil d'établissement.

M. BREZOT se félicite de la réponse apportée. Il demande qui doit la transmettre au chef d'établissement.

M. BOUCHARD répond que le secteur géographique s'en chargera.

## Emetteur de la question : SNUipp/FSU

**Question n° 3.5 : SÉNÉGAL :** En Afrique de l'Ouest, cette année encore, la date des CCPL coïncide avec le retour des vacances de février. Ceci implique que les commissaires paritaires doivent étudier les dossiers sur leur temps de congé. Pour éviter cela, n'est-il pas possible d'anticiper cette date ?

## Réponse :

L'Agence définit chaque année une période pour la tenue des CCPL de recrutements sur les postes de résidents.

Cette année, la période fixée (du 1<sup>er</sup> au 6 mars) est à cheval sur deux semaines pour permettre de satisfaire davantage d'établissements.

Les périodes de congés scolaires variant selon les établissements du réseau, il est difficile, voire impossible, pour l'Agence de déterminer une période qui puisse satisfaire l'ensemble des établissements.

L'Agence souhaite rappeler que les dates des CCPL de recrutement sont fixées à l'identique pour l'ensemble du réseau, d'une part, dans une logique de cohérence avec les CCPC relatives au recrutement des expatriés, et d'autre part, avec la volonté de garantir l'équité, lors de la campagne de recrutement, entre les établissements du réseau (délai de réponse des candidats de 72 heures).

Enfin, les dates de CCPL sont fixées pour permettre l'envoi des propositions de détachement par la DRH de l'Agence vers le MEN impérativement avant le 31 mars, une fois que le dossier complet des personnels retenus est réceptionné.

*d. Questions relatives aux établissements du réseau***Emetteur de la question :** SNES/FSU

**Question n° 4.1 :** Le SNES-FSU souhaite un point sur la publication de la circulaire formation continue. Des modifications liées à des opérations de gestion avaient été actées, mais plusieurs autres modifications ont été introduites dans le texte.

**Réponse :**

*Une réponse a été apportée en introduction de l'ordre du jour de cette instance.*

La note de cadrage de la formation continue du 5 juillet 2017 a fait l'objet d'une actualisation en novembre 2017 afin que soient intégrées les modalités déconcentrées de gestion administrative et financière des dispositifs concernés.

Afin de réduire le nombre de documents de référence, il a également été décidé d'inclure dans la note susmentionnée :

- la note du 10 mars 2017 portant sur le cadre administratif et financier du dispositif AEFE-DGESCO ;
- la note du 6 juin 2017 portant sur les conditions et modalités d'accès des personnels du réseau des établissements labellisés au plan de formation continue des personnels de l'AEFE.

Un groupe de travail portant sur la formation continue doit prochainement être constitué.

**Emetteur de la question :** UNSA-Education

**Question n° 4.2 :** Le lycée français Jean Renoir de Munich a en gestion les contrats locaux de Fribourg, Sarrebruck et Stuttgart. Comment se fait-il que les rémunérations soient fixées par des grilles salariales négociées par le Betriebsrat de Munich alors que celui-ci ne représente que les contrats locaux exerçant au lycée Renoir ? Les Personalrat des autres établissements ne sont-ils pas les partenaires compétents ? Que propose l'AEFE comme opportunité de dialogue social aux personnels de droit local des établissements gérés par l'établissement munichois ?

**Réponse :**

La question de la légitimité de la participation des personnels AEFE de droit local des établissements rattachés à Munich aux Personalrat, structures spécifiques aux collectivités de droit public allemandes, se pose d'un point de vue juridique.

L'avocat de l'établissement va être consulté au sujet des modalités de participation de ces personnels aux négociations qui les concernent.

**Emetteur de la question :** SNUipp/FSU

**Question n° 4.3 :** CHINE, Hong-Kong : L'établissement se pose la question de la nécessité, ou pas, de renouveler le conventionnement depuis quelques années déjà et de façon encore plus accrue avec l'augmentation de la participation financière complémentaire. L'AEFE a-t-elle des

informations à ce sujet ? Quel serait le calendrier d'une telle décision et sa répercussion pour les personnels résidents ?

**Réponse :**

La question du non-renouvellement de la convention entre l'AEFE et le comité de gestion du lycée français de Hong Kong (« board ») n'a pas été soumise à l'Agence à cette date.

Le CDAEFE de la zone Asie se rendra dans l'établissement dans les prochains jours pour poursuivre les discussions entamées en décembre dernier, en vue de la signature de la nouvelle convention, avec les membres du « board » et en présence du poste diplomatique.

**Emetteur de la question :** SNUipp/FSU

**Question n° 4.4 :** L'Agence a-t-elle pris une décision concernant l'avenir proche de l'École française André-Malraux de Saint-Pétersbourg en Russie (les enseignants s'inquiètent de leur devenir dans le réseau) ?

M. BOUCHARD indique que pour l'instant, aucune décision n'a été prise sur la situation de l'école de Saint-Pétersbourg. Le point est de savoir si cette école doit être maintenue dans son statut actuel, en tant qu'annexe du lycée de Moscou (EGD), ou bien évoluer vers un autre statut. Le problème est que, depuis toujours, cette école ne dispose pas des effectifs suffisants pour permettre son bon fonctionnement. Elle stagne autour de 50 à 60 élèves alors qu'il est permis de croire que le potentiel est plus important dans la seconde ville de Russie.

Des discussions ont lieu avec l'ambassade et le MEAE. Une décision devrait être prise relativement rapidement, l'objectif étant que l'école puisse non seulement se maintenir mais aussi se développer. Quelle que soit l'option retenue, il conviendra de prendre en compte la situation des personnels et l'offre scolaire. Le souhait est que l'enseignement CNED soit assuré au sein de l'école.

M. SOLDAT constate par ailleurs que la navigation dans les questions diverses sur la tablette a été améliorée, suite à une remarque qui avait été formulée précédemment. Il en remercie l'administration.

M. BOUCHARD remercie Mme Hénon pour la préparation de ce comité technique, ainsi que tous les services qui ont apporté des réponses et l'ensemble des participants.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 40.*